Kursbuch 38

Lohnarbeit

Erfahrungen eines chilenischen Arbeiters in der BRD
Stück für Stück. Gespräche mit deutschen Arbeitern
Am Band. Aufzeichnungen eines Vertrauensmanns
Gewerkschaftliche Tarifpolitik in der Bundesrepublik
Italien: »Neuer Syndikalismus«
Ist die Arbeit im Sozialismus Lohnarbeit?
Stücklohn in Ungarn
Aus dem Tagebuch eines polnischen Bergmanns
Fragen an eine DDR-Brigade
China: Die Lohnfrage im Kampf zweier Linien

Kursbuch / Rotbuch Verlag 7 Mark

29958

Kursbuch

Herausgegeben von Hans Magnus Enzensberger, Karl Markus Michel und Harald Wieser

Kursbuch 38 Dezember 1974

Goethe-Institut e.V. Bibliothek
Kur 05
Goethe Institut e.V. Bibliothek
ausgeschieden am: .....

Lohnarbeit

Thomas Leithäuser, Erfahrungen eines chilenischen Arbeiters in der Bundesrepublik 1
Stück für Stück. Gespräche mit deutschen Arbeitern 10
Hermann Mühleisen, Am Band. Tagebuchaufzeichnungen eines Vertrauensmanns 31
Otto Jacobi, Gewerkschaftliche Tarifpolitik in der Bundesrepublik 43
Sophie G. Alf, »Neuer Syndikalismus«. Die Tarifkämpfe der italienischen Metallarbeiter 1972/73 68
Renate Damus, Ist die Arbeit im Sozialismus Lohnarbeit? Zum Charakter der Arbeit in den nachkapitalistischen Gesellschaften Osteuropas 92
Miklós Haraszti, Stücklohn 103
Aus dem Tagebuch eines polnischen Bergmannes 127
Fragen an eine Brigade 139
Michael Scharang, Bericht an das Lohnkomitee 153
Rainer Traub, Exkurs über Gleichmacherei 162
Renate Scherer, China: Die Lohnfrage im Kampf zweier Linien 166

Kursbogen: Ironostalgutopie

Das Kursbuch erscheint in unregelmäßiger Folge, doch mit wenigstens vier Nummern im Jahr. Jedes Heft kostet im Jahresabonnement DM 5,–, im Einzelverkauf DM 7,– (ab 1975 DM 6,– bzw. DM 8,–). Anschrift der Redaktion: Kursbuch/Rotbuch Verlag, 1 Berlin 31, Jenaer Straße 9, Telefon 8 54 16 06. Die Redaktion lädt zur Einsendung von Manuskripten ein, bittet jedoch darum, Rückporto beizufügen; sie erklärt, daß sie solche Sendungen in der Regel nicht kommentieren und keine Haftung für sie übernehmen kann. Verantwortlich für den Inhalt: Hans Magnus Enzensberger, Karl Markus Michel und Harald Wieser. Redaktion: Ingrid Karsunke.
© 1974 Kursbuch Verlag, Berlin. Alle Rechte, auch das der Übersetzung, für sämtliche Beiträge vorbehalten.
Druck: Georg Wagner, Nördlingen. Bindung: Hans Klotz, Augsburg.

Diesem Heft liegen Prospekte der Verlage Argument, Diogenes, pläne, Rotbuch und Suhrkamp bei.

Thomas Leithäuser
Erfahrungen eines chilenischen Arbeiters in der Bundesrepublik *

> »Ziffel: In einem Land, wo eine besondere Ordnung herrscht, würd ich nicht gern bleiben ...
> Kalle: Sie könnens auch so ausdrücken: Wo nichts am rechten Platz liegt, da ist Unordnung. Wo am rechten Platz nichts liegt, ist Ordnung.«
>
> *Bertolt Brecht, »Flüchtlingsgespräche«*

Die Erfahrungen, die von spätkapitalistischen Verhältnissen in der Bundesrepublik gemacht werden können, sind schwerlich Erfahrungen von einem Gesellschaftssystem mit historischem Charakter, obwohl sich dauernd irgend etwas zu ändern scheint. Daß es anders sein könnte, als es ist, daß dieses ökonomisch versteinerte Gesellschaftssystem historisch überholt und überholbar ist, verschließt sich der Erfahrung alltäglicher Phänomene. Konkrete sinnliche Erfahrung von und für qualitative gesellschaftliche Veränderungen muß notwendig verkümmern, wo sich der Systemcharakter einer Gesellschaft so vollständig als zweite (eben nicht veränderbare sondern nur beherrschbare) Natur verschleiert hat. Die Zerfaserung der Wahrnehmungen und Gedanken hat das Vermögen, gesellschaftliche, ökonomische und politische Zusammenhänge auszumachen, parzelliert und damit geschädigt. In der Wissenschaft entspricht diesem Alltagsbewußtsein das Aufblühen von positivistischen Richtungen, die Ausdruck für den Prozeß der Naturalisierung eines gesellschaftlichen Status quo sind. Dies gilt gleichermaßen auf der politischen Ebene für die Entwicklung der linken Bewegung in der BRD, die zu einer bloßen Ansammlung von nach den Prinzipien bürgerlicher Konkurrenz aufeinander bezogenen Gruppen und Grüppchen zerfallen ist.

In dieser desolaten politischen Scene der Linken ist es aufschlußreich, durch die Augen eines Fremden die naturalisierte Welt, die die Linke in ihrer jetzigen Existenzform nur bestätigt, neu sehen zu lernen. Dabei gehen wir aber der Frage noch etwas grundsätzlicher nach, wie es denn kommt, daß ein – durch den Militärputsch in Chile – nach Westdeutsch-

* Die folgende Skizze ist ein sehr verkürzter Vorbericht einer Fallstudie, die Ricardo Fernandez, Maria Balcells und ich gegenwärtig durchführen. Es handelt sich bei diesem Vorbericht nicht um eine exakte Auswertung von verbalen Materialien im strengen Sinne empirischer Sozialwissenschaft; vielmehr gehören sowohl die Zusammenstellung der Texte als auch die nur im Ansatz durchgeführten Interpretationen in ein theoretisches Konzept des Alltagsbewußtseins, das demnächst unter dem Titel »Formen des Alltagsbewußtseins« erscheinen wird.

land exilierter klassenbewußter Arbeiter nach kurzer Zeit interessante und wichtige Erfahrungen und Tatsachen über unsere Lebensverhältnisse mitteilen kann, die wir selbst nicht ohne weiteres machen und feststellen können.

Hier liegt zunächst einmal die einfache Erfahrung der qualitativen Differenz vor. Ricardo – unser Genosse und Freund – hat die ganz anderen Lebenszusammenhänge des chilenischen Proletariats politisch bewußt erlebt und als Resultat konkreter und aktueller Klassenkämpfe reflektiert. Mit diesen Erfahrungen stößt Ricardo nun auf eine Welt, in der der Klassenkampf von beiden Seiten stillgestellt scheint. In der Bundesrepublik gibt es, vergleicht man sie mit Chile, kaum konkrete Kampferfahrungen der Arbeiter, die auf eine Politisierung tendieren. Ricardo beschreibt dieses gleichwohl politische Phänomen im Vergleich zu den chilenischen Verhältnissen:

»Die Arbeiter hier haben kein Klassenbewußtsein. Sie haben zwar einen hohen Lebensstandard, aber auch die Ausbeutung ist besonders hart. Aber die deutschen Arbeiter sehen die Ausbeutung nicht. Die fassen die Ausbeutung als einen natürlichen Vorgang auf. In Chile ist das ganz anders (das war auch unter Allende so). Da arbeiten und kämpfen die Arbeiter um das nackte Überleben. Da gibt es auch eine Lust am Kampf – wir haben eine längere revolutionäre Periode hinter uns. Die politische Konzeption der Arbeiter hier in Deutschland ist gleich Null. Es gibt keine Ideen und sie atmen nur, weil die Luft gratis ist.«

Das ist eine der ersten zusammenfassenden Überlegungen, die Ricardo nach mehrmonatiger Arbeit in einem westdeutschen Großbetrieb anstellt. Sie weist darauf hin, daß sich unter kapitalistischen Produktionsverhältnissen ganz verschiedenartige Lebenszusammenhänge entwickeln können. Die chilenischen erinnern im Vergleich zu den westdeutschen an Verhältnisse des Frühkapitalismus. So sind die Erfahrungen von Ricardo – der sich in Chile nicht vorstellen konnte, wie es in Westeuropa zugeht, der 30 Jahre hätte schuften müssen, um das Geld für eine Flugkarte von Santiago nach Frankfurt ersparen zu können – zugleich historische Erfahrungen im Zeitraffer, erlebt als räumliche Distanz und Differenz.

An dieser Stelle sei noch eine weitere theoretische Überlegung eingeschaltet, damit der Stellenwert, den die Erfahrungen Ricardos im Zusammenhang von Lohnarbeit und den Beziehungen des alltäglichen Lebens haben, deutlich wird. Detaillierte Erfahrungsberichte über die Verhältnisse von Lohnarbeit und Alltagsleben sind besonders relevant, weil sie uns den gegenwärtigen Stand der Dialektik von Produktivkräften und Produktionsverhältnissen erst erläutern helfen. Wer mit der bloßen Behauptung einer solchen Dialektik sich begnügt, wie das gegenwärtig in vielen Diskussionen gang und gäbe ist, setzt an die Stelle der politischen und strategi-

schen Analyse, die inhaltlich und konkret vorzuführen wäre, eine allerdings gleichwohl wichtige theoretische Konstruktion von Marx, liefert aber damit einen weiteren problematischen Beitrag zur Umwandlung der Marxschen Theorie in eine zweifelhafte Ideologie (Weltanschauung plus Handlungsanweisung). Die Ausbeutungs- und Organisationsprinzipien der Lohnarbeit, Resultat sowohl der formellen als auch der reellen Subsumtion der Arbeit unter das Kapital, finden unter den Bedingungen spätkapitalistischer Vergesellschaftung in allen Lebensbereichen bis hinein in die Konstitution der psychischen Struktur ihre Anwendung. Marx begriff die historische Konstitution, Veränderung und Deformierung des Individuums in der kapitalistischen Gesellschaft als notwendige Vereinzelung und Atomisierung und interpretierte diese in der historischen Dialektik von Notwendigkeit und Zufall. Solange sich der Widerspruch von Produktivkräften und Produktionsverhältnissen (Verkehrsformen) nicht praktisch herausgearbeitet hat, sind auch die unmittelbaren Lebenszusammenhänge, die die Individualität der Individuen in ihrem Aufbau entscheidend bestimmen, nichts Äußerliches und Zufälliges. »Der Unterschied zwischen persönlichem und zufälligem Individuum ist keine Begriffsunterscheidung, sondern ein historisches Faktum.« (Marx)
Zu zufälligen werden die Individuen erst dann, wenn die Verkehrsformen historisch überholt zu Fesseln der Produktivkräfte geworden sind. Das heißt aber nichts anderes, als daß die Lebenszusammenhänge und die durch sie sozialisierten Individuen unter den Bedingungen des Spätkapitalismus zufällige geworden sind. Daher – ganz im Sinne einer dialektischen Gegenbewegung – die dauernde Notwendigkeit, alle Lebenszusammenhänge bis in die Sozialisationsbedingungen der Individuen hinein durch die Agenturen der kapitalistischen Gesellschaft permanent und systematisch zu organisieren, kapitalistisch zu vergesellschaften. Diese Organisationssysteme werden immer abstrakter, inhaltsleerer und sinnloser, denn der Kapitalismus vermag keine Lebensperspektiven der Individuen hervorzubringen, sondern einzig die von der Lohnarbeit auf alle Lebensbereiche übergreifenden zweckrationalen, sich totalisierenden Prinzipien der Ausbeutung.
Ricardo hat dieses spätkapitalistische Phänomen sehr sensibel erfaßt und es als einen »absurden Strukturalismus« (un structuralismo absurdo) bezeichnet. Unter diesem Begriff lassen sich viele seiner Beobachtungen perspektivisch zusammenfassen. Diese bestimmen gleichzeitig unsere vorausgegangenen theoretischen Überlegungen in einer sehr konkreten inhaltlichen Weise.
»Hier in Deutschland erscheinen alle durch alle möglichen Regeln und Gesetze so festgelegt, daß sie es gar nicht mehr merken. So sind wir zum Beispiel um zwei Uhr morgens spazieren gegangen. Vor einer roten Am-

pel standen viele Deutsche und warteten auf das grüne Licht, obwohl weit und breit kein Auto zu sehen war. Wir aber haben uns um das rote Licht nicht gekümmert. Die Deutschen dagegen fühlen sich an die Legalität der Verkehrsampeln gebunden und haben Angst vor Polizei und Bestrafung. Es ist sicher richtig, wenn man sich nach den Verkehrsregeln richtet, aber man darf das doch nicht in eine natürliche Lebensweise verwandeln und ohne Gedanken und Sinn einfach nur Regeln befolgen. Man verfügt hier so gut wie gar nicht über sich selbst, sondern ist Agent der Regeln und Gesetze dieser Gesellschaft. Das ist aber auch bei den Linken, die ich kennen gelernt habe, nicht viel anders. Sie diskutierten z. B. auf einer Versammlung darüber, ob geraucht werden darf oder nicht, über eine halbe Stunde lang mit dem folgenden Ergebnis, nämlich die erste halbe Stunde zu rauchen, die darauffolgende nicht. Das halte ich für absurd, weil nicht nach Bedürfnissen organisiert wird sondern einfach nach Zeiteinheiten. Es sieht so aus, als komme es nicht darauf an zu rauchen, wenn man Lust hat, sondern eine Gruppe von Leuten raucht gleichzeitig unabhängig von Lust und Laune. Auch die deutschen Linken müssen offenbar ihr Leben immer nach Gesetzen machen. Das ist Ausdruck von absurder Disziplin. Man kann das auch daran beobachten, wie die Leute ihre Hunde ausführen: immer der gleiche Weg; alle sind ruhig, niemand lacht und niemand singt.« Oder: »In Chile hält ein Autobus nicht unbedingt nur an der Haltestelle. Aber hier halten sich die Leute selbst bei einem Streik (Streik der Straßenbahner und Busfahrer der Üstra in Hannover im Frühjahr 1974) streng an die Bestimmungen. Von Fall zu Fall hält in Chile der Busfahrer an, wenn man pissen muß. Viele Mitfahrer nützen dann auch diese Gelegenheit und das sieht dann sehr lustig aus. Ich glaube, hier in Deutschland wäre das kaum möglich. So was würde keiner verstehen.«

Die kapitalistische Vergesellschaftung, die nicht nur die Ökonomie, sondern gleichzeitig das gesamte Alltagsleben, die teilweise unbewußten, selbstverständlichen, eingeschliffenen Traditionen umkrempelt und sich heute als Formalisierung des Alltagslebens darstellt, integriert alle produktiven Potenzen in ihre Verkehrsformen. Das ist in der Bundesrepublik gegenwärtig so weitgehend gelungen, daß aus den Traditionen der Arbeiterbewegung keine revolutionären politischen Potenzen mehr erwachsen. Die traditionellen Lebenszusammenhänge der Arbeiterklasse sind teilweise zerstört und entpolitisiert und haben nichts mehr von den Garküchen revolutionärer Aktivitäten. Auch hier ist die Reflexion auf den Sinn des Lebens, die dem common sense immer ein Stück weit eigen war – ohne eine solche Reflexion ist die Ausbeutung in der Tat nicht erfahrbar – auf ein bloßes Verständnis der Funktion, die im Betrieb und auch in den Freizeitaktivitäten ausgeübt wird, reduziert. Ein besseres und

gerechteres Leben ist kaum vorstellbar und wird nicht eingeklagt. Der Zorn der Arbeiter richtet sich nicht gegen die Ausbeutung, sondern gegen die ausländischen Arbeiter, die als lästige Konkurrenten aufgefaßt werden. Das zeigt sich deutlich auch im Bericht Ricardos über die Arbeitsverhältnisse, die er in dem Betrieb, in dem er arbeitet, erlebt hat:

»Mit der Akkordarbeit bin ich nicht zufrieden. Man verdient nur scheinbar soviel wie man arbeitet; jeder Arbeitsgang ist nach Zeiteinheiten berechnet und die Zeit dafür ist in jedem Falle zu knapp berechnet: Man kann gar nicht so schnell arbeiten. Wenn Fehler auftreten, muß man die Arbeit wiederholen, doch diesmal ohne Bezahlung dafür. Ein alter Arbeiter kann nicht so schnell arbeiten wie ein junger. Für mich war die Umschulung und Anpassung an dieses System sehr schwer. Dieses System nimmt keine Rücksicht auf die gesundheitliche Verfassung der Arbeiter; ob es ihm schlecht geht oder gut geht, ist egal; immer muß er gleich schnell arbeiten. Das scheint mir das durchgängige System in Deutschland zu sein. – Es gibt Arbeiten mit guter Zeit und welche mit schlechter Zeit. Bei der schlechten Zeit weiß man, daß man nicht rechtzeitig fertig werden kann. Die ausländischen Arbeiter kriegen immer die Arbeit mit der schlechten Zeit. Nur die Deutschen kriegen die mit der guten Zeit. Die Arbeitsverteilung ist daher eine Diskriminierung der ausländischen Arbeiter, die genauso gut arbeiten können wie die Deutschen. Die Gewerkschaft aber tut nichts dagegen. Wenn ein Ausländer aber streikt, fliegt er sofort aus dem Betrieb. Ein kränklicher spanischer Arbeiter, den ich kennengelernt habe, und für den die Arbeit, die er machen muß, schädlich ist, hat sich deswegen schon vor drei Jahren an die Gewerkschaft gewendet, in der er Mitglied ist; aber es ist nichts geschehen. Der Mann hat keine bessere Arbeit bekommen. Man kann zwar nicht anders, als in die Gewerkschaft einzutreten, aber die tun fast nichts für die Ausländer.«

Die Diskriminierung der ausländischen Arbeiter durch geschickte Manipulationen – so bei der Arbeitsverteilung – und die intensive Verplanung der Arbeitszeit, die die Arbeit unerträglich macht, fällt Ricardo immer wieder auf. Gleichermaßen die Verplanung der freien Zeit, die viele schon einfach für sich selbst übernehmen: die in allen gesellschaftlichen Bereichen stattfindende Formalisierung und Funktionalisierung sind die Ursachen, die Ricardo die hiesigen Verhältnisse als absurd und unmenschlich erleben lassen. In Chile kämpft die Arbeiterklasse gegen Elend und Armut durch Ausbeutung. Das System der sozialen Beziehungen und Traditionen unter den Arbeitern, das Milieu der Arbeiterklasse in Chile, erscheint ihm aber viel freundlicher und humaner. Dieses Klassenmilieu ist durch den geringeren Grad kapitalistischer Vergesellschaftung noch nicht gebrochen und so der Nährboden, aus dem auch Ricardo seinen Widerstand gegen unsere Verhältnisse bezieht und sich gegen die Integration

mit ihren Verlockungen wehrt. In der folgenden Passage zeigt sich die List, die gelernt hat, mit dem eigenen Unglück umzugehen und die nicht nur Ricardos individuelle List, sondern die List seiner Klasse ist. Er erinnert sich:

»Am Fabriktor muß man einen Ausweis vorzeigen. An einem Tag war ich sehr traurig, nachdenklich und etwas abwesend wegen schlechter Nachrichten aus Chile: die Faschisten hatten gerade meinen besten Freund umgebracht. Da habe ich an den Ausweis nicht gedacht und vergessen ihn vorzuzeigen. Der Portier, der Aufpasser hat mich gleich angebrüllt, da habe ich ihm geantwortet: wenn er verrückt wäre, soll er doch zum Arzt gehen und wie er denn wohl meinen könnte, daß jemand daran Spaß haben könnte, in der Fabrik zu arbeiten. Wer geht schon gern durch ein Fabriktor. Den Ausweis habe ich dem Burschen einfach hingeschmissen und bin zu meiner Arbeit gegangen. Bald danach hat man mich zum Betriebsrat geholt. Der Typ, der mit mir geredet hat, war von der Gewerkschaft und sah aus wie ein Bankdirektor und nicht wie ein Vertreter der Arbeiter. Der hat mir wohl alles mögliche erzählt, was ich aber kaum verstanden habe, aber immer habe ich versucht, etwas zu lachen. Nach einiger Zeit habe ich seine Hand genommen und sie geschüttelt, wie das hier in Deutschland üblich ist, und gesagt: Auf Wiedersehen Herr Fabrikdirektor und bin einfach gegangen. Es ist nichts weiter mehr passiert.«

Was man geschehen lassen muß, weil man schwach und ohnmächtig ist, läßt man geschehen, aber das heißt nicht, daß es akzeptiert wird. Scharfe Beobachtung, Ironie und ein plötzlicher Witz entlarven auch auf Betriebsebene das Verhältnis von Gewerkschaften und Unternehmern als »konzertierte Aktion«, die, wie Ricardo richtig meint, mit den Interessen und den Bedürfnissen der Arbeiter nichts zu tun hat. Dieser Witz, diese Ironie und die für den Klassenantagonismus geschärfte Beobachtung haben aber auch ihre aktive, politisch subversive und für das Handeln einer ganzen Klasse exemplarische Seite. Folgende Erinnerung Ricardos an seine Aktivitäten in Chile macht das deutlich:

»Auf dem Bau zu arbeiten, ist noch am schönsten. Der chilenische Bauarbeiter ist ein guter Kämpfer und sehr solidarisch. Als ich in Chile auf dem Bau arbeitete, hatten wir uns folgende Methode einfallen lassen. Einer mußte immer zuerst da sein und für die andern die Stechuhr mitbedienen. So konnten wir es uns leisten, auch später zu kommen. Leider ist nach längerer Zeit da auch etwas schief gelaufen. Ein Genosse ist krank geworden, mußte ins Krankenhaus und seine Frau hat das den Chefs gemeldet. Seine Karte war aber schon gelocht. Dadurch sind wir entdeckt worden und mußten uns verantworten. Ich habe den Genossen gesagt, sie sollten nichts sagen und mir die Sache überlassen. Ich hatte nämlich beobachtet, wie der Polier, der uns jetzt an den Karren wollte, einige Tage

zuvor Baumaterial geklaut und mitgenommen hatte. Der Polier behauptete nun, wir hätten durch unser Zuspätkommen die Firma bestohlen. Ich habe ihm gesagt, darüber könne er denken, wie er wolle, wir aber würden die Sache anders sehen. Wenn er uns aber jetzt rausschmeißen wolle, müßte ich der Firma melden, daß er Material geklaut hat, obwohl er für sich und seine Familie ausreichend Geld verdient. Auf diese Drohung hin hat der Bursche klein beigegeben. Ich habe dann vor den Chefs alle Verantwortung auf mich genommen und so wurde ich alleine rausgeschmissen und meine Genossen hatten für die nächste Zeit noch weiter Arbeit.«

Solche Formen des indirekten kollektiven solidarischen Widerstandes, durch die man seine politische Identität erhält, ohne daß man schon sagen kann, es handle sich hier um eine gezielte klassenkämpferische Aktion, vermißt Ricardo bei den Arbeitern in der Bundesrepublik. Er hat danach gesucht, aber bisher nichts gefunden. Er ist der Auffassung, daß solche Auseinandersetzungen, die den Arbeitern zeigen, daß ihre Zeit gerade für sie wichtig ist und daß sie dem Kapital von ihrer Lebenszeit soviel wie möglich vorenthalten und abmarkten müssen, ein wesentliches Bildungsmoment des Klassenbewußtseins der Arbeiter sind.

Folgendes Erlebnis mit einem deutschen Arbeiter ist für einen klassenbewußten Arbeiter, für den nationale Unterschiede nebensächlich sind, von nicht geringer Enttäuschung:

»Einmal habe ich mit einem deutschen Arbeiter länger geredet; ich habe schon versucht, mich sehr vorsichtig und zurückhaltend zu verhalten und auszudrücken, daß hier die Arbeiter politisch nichts tun und daß es in Chile einen Militärputsch gegeben hat; hier in der Fabrik habe ich nie ein Flugblatt gesehen, das die Arbeiter auffordert, mit den Arbeitern in Chile solidarisch zu sein. Er hat nur gefragt, warum ich nicht in die ›Zone‹ gegangen sei. Ich habe ihm gesagt, daß es nicht an mir lag, in die westdeutsche Botschaft zu fliehen. Man flieht in die Botschaft, die die nächste ist, wenn man in großer Gefahr ist; sonst wäre ich nicht in die Bundesrepublik gekommen. Zuletzt hat er von mir geglaubt, daß ich ein Kommunist wäre – Kommunisten in Chile waren aber eher Konformisten. Er meint, daß ich denke: Deutschland ist schlecht, und daß ich mit meiner Einstellung Deutschland nur schaden könnte. Ich habe ihm zur Weltmeisterschaft im Fußball gratuliert, aber auch das konnte seine Meinung nicht verändern.«

Verregeltes Verhalten, dem kein Sinn abzulesen ist, steht für die allgemeine Entpolitisierung, ein Zeichen der derzeitigen gesellschaftlichen Integration der Widerstandspotentiale. Ausdruck dafür ist auch die Bewußtseinskontrolle durch Strategien der Vorurteilspsychologie; diese bestimmen die Einstellungsweise des deutschen Arbeiters gegenüber Ricardo. Von blindem und automatisiertem Verhalten zeugt auch das kleine Experiment, das Ricardo sich einfallen ließ:

»Disziplin ist sicher richtig, aber das darf nicht so weit gehen, daß sie zum Lebensprinzip gemacht wird und keine Möglichkeit zum Denken und zur Initiative bleibt. Es ist zum Lachen. Eines Tages sind wir von den Chefs zur Untersuchung zum Arzt geschickt worden. Ich ging zusammen mit einem Italiener. Eine Gruppe deutscher Arbeiter ging vor uns und zwar sehr schnell, offenbar um wieder zur Arbeit zurückzukommen. Da habe ich zu dem Italiener gesagt, daß wir einen Versuch machen könnten: wir überholen die Deutschen und laufen dann ganz langsam. Du wirst sehen, daß die dann automatisch langsamer laufen – und so ist es geschehen. Aber der Italiener hat das erst nicht geglaubt. Deshalb haben wir das ganze noch einmal wiederholt. Wieder mit dem gleichen Ergebnis. Dieses Verhalten der deutschen Arbeiter gefällt mir nicht. Sie sind für alles mögliche diszipliniert.«

Da in der Bundesrepublik der Lebenszusammenhang der Arbeiter entpolitisiert und durch Konkurrenz und Vereinzelung ein Stück weit zerstört ist – das akzeptierende Verinnerlichen der gegenwärtigen Verhältnisse ist die Folge und die psychische Dimension des Naturalisierungsprozesses der Gesellschaft –, ist es für einen, der gerade durch ein stabiles und intaktes Klassenmilieu seine politischen Erfahrungen gemacht hat, dazu jetzt noch die deutsche Sprache lernen muß, sehr schwer, die ersten Orientierungen zu finden. Ricardo, der nicht zuletzt durch diese Schwierigkeiten zwei schwere Krankheiten durchzustehen hatte, ist sich darüber im klaren. Die folgende Passage zeigt, wie stark Ricardo gerade auch emotional an die Lage des chilenischen Proletariats gebunden ist und von ihr aus seine Widerstandskraft bezieht und seine politische Identität erhält:

»Ich habe noch Schwierigkeiten mit dem deutschen Geld. Wenn ich zum Beispiel an die Zigaretten denke, die ich in der Woche rauche, das sind sieben Schachteln, dann übersetze ich sie erst in die Arbeitszeit, die ich aufwenden muß, um mir diese Zigaretten kaufen zu können. Hier in Deutschland brauche ich etwa zwei Stunden, um mir die Zigaretten für die ganze Woche besorgen zu können. In Chile dagegen bräuchte ein Arbeiter, um in Deutschland eine Schachtel Zigaretten zu kaufen, mehr als einen vollen Arbeitstag und dort arbeitet man viel länger als acht Stunden.«

Gegenüber den chilenischen Arbeitern erscheinen die deutschen als reich und wohlhabend und sind ein musterhaftes Beispiel für die Leninsche These von der Arbeiteraristokratie. Dazu Ricardo:

»Wenn man wenig verdient, denkt man immer zuerst an das Klauen. Ich habe immer mit guten Leuten und Genossen gearbeitet; aber alle waren sehr arm. Hier sehe ich die Unterschiede, zum Beispiel das Essen: Unser Frühstück in Chile besteht aus einer Tasse Mate-Tee und einem Stück Brot, das Mittagessen aus einem Topf mit aufgewärmten Bohnen, den uns die Frauen bringen. Hier können sich die Arbeiter immer ganz satt essen:

jedes Mal gibt es Fleisch oder Huhn, dazu noch Kartoffeln oder Püree und Gemüse oder Salat und dazu noch Bier. Das kann sich in Chile ein Arbeiter niemals leisten. Hier gibt es auch ausgezeichnete Arbeitskleidung. In Chile sind die Arbeiter zerlumpt. Nach der Arbeit setzt sich hier der Arbeiter in sein Auto. In Chile kann er sich nicht einmal ein Fahrrad leisten.«

Es ist Ricardo schnell klar geworden, daß die linke Intelligenz in der Bundesrepublik, durch die politischen Verhältnisse erzwungen, von den Arbeitern getrennt existieren muß und es daher sehr schwer hat, sich den entpolitisierten Lebenszusammenhang der Arbeiterklasse in der Bundesrepublik klar zu machen. Um sich überhaupt nur politisch erhalten zu können, müssen die linken Intellektuellen ihre Lebensformen dauernd problematisieren und zu ändern suchen. Damit entfernen sie sich aber notwendig von dem Klassenmilieu der Arbeiter. So wundert sich Ricardo darüber, daß die Linke bei uns eine bestimmte Freizügigkeit der Moral, die man in Chile (in Südamerika überhaupt) nur bei den oberen Klassen findet, so selbstverständlich kultiviert:

»In Deutschland hat das Neujahrsfest mit linken Genossen und Freunden meine besondere Aufmerksamkeit geweckt; so zum Beispiel, daß zwei Frauen miteinander sich umarmten und sexuelle Zärtlichkeiten tauschten, eine Handlung, die hier offenbar ganz akzeptiert und gewöhnlich ist. Für mich und meine Freunde war es das erste Mal, daß wir so etwas sahen. Ich glaube, daß man solche Sachen in Chile nur bei den höheren Klassen findet. Diese leben nur nach ihren kleinlichen materiellen Vorteilen: Haus, Auto usw. Ihr Leben ist monoton und sie suchen sich immer neue Emotionen und Aufregungen.«

Daß solche sexuellen Beziehungsfiguren zum einen damit zusammenhängen, daß die politische Linke weitgehend von der Arbeiterklasse isoliert ist und zum andern, daß sie auf der Suche nach neuen politisierbaren Beziehungsformen ist (Wohnkommunen, Wohngemeinschaften), weil die alten, der Widerstandspotentiale beraubt, unbrauchbar geworden sind, sieht Ricardo. Die Linke braucht hier eine große Liberalität in allen Bereichen, um mit sich zu experimentieren und ihr Selbstverständnis zu entwickeln. Sie hat ja auch Zeit, so wie die Dinge gegenwärtig stehen.

Sexuelle Beziehungsformen, ihre politischen Implikationen waren für die Genossen in Chile nur ein unwesentliches Problem:

»Wir waren fast 24 Stunden jeden Tag mit revolutionärer Arbeit beschäftigt. Ein Mann, der richtig politisch arbeiten will, muß neben sich eine Frau haben. Das heißt aber nicht eine Hausfrau, sondern eine Genossin. Mit einer Hausfrau ist man nur verheiratet. Eine Genossin aber ist eine Frau, die politisch arbeitet und für diese Arbeit notwendig ist. Sie muß selbständig arbeiten können.«

Stück für Stück
Gespräche mit deutschen Arbeitern

I.

Gespräch mit Klaus (Techniker) und Maria (Produktionsarbeiterin und Betriebsrätin) in München am 13. Oktober 1974

Frage: Wir wollen uns mal darüber unterhalten, was das für euch ist: Kapitalismus. Wie empfinden die Kollegen im Betrieb das? Über Kapitalismus gibt es die wunderbarsten theoretischen Analysen . . .

Maria: Ich bin der Meinung, man sollte sich zuerst mal drüber unterhalten: Was ist eigentlich ein Arbeiter? Was ist der Arbeiter im Betrieb, wer ist Arbeiter? Arbeiter ist meiner Ansicht nach jeder, der in den Betrieb geht und nicht der Unternehmer ist: Am Ende des Monats hält er seine Hand auf; bei dem einen ist mehr drin, bei dem andern ist sehr viel weniger drin. Nur der mehr drin hat in der Hand, der meint halt, er ist kein Arbeiter.

Frage: Kannst du dazu mal erzählen, wie sich das am Arbeitsplatz auswirkt, dieser Unterschied?

Maria: Wie erfährt er's? Das kommt auf seine Mentalität an, das kommt auf seine Schulbildung an, das kommt auf sein Elternhaus an, einfach gesprochen: wen hat er sich als Eltern ausgesucht, als er geboren wurde. Ich hab es selbst erlebt, wie's ist. Was ist eigentlich Volksschule – heut sagt man Grundschule und Hauptschule, zu meiner Zeit war's Volksschule: da lernt man 2 x 2 = 4 und damit hat sich's. Man lernt in Wirklichkeit, daß man allem voran erst mal das vierte Gebot stellen muß. Das vierte Gebot, das ist also: Du mußt immer ehrfürchtig sein. Erst den Eltern gegenüber, dann den Lehrern gegenüber. Ehrfurcht setzt sich also fort, auch wenn man im Betrieb ist, beim Vorarbeiter, Meister, Abteilungsleiter, bis ganz hinauf. Und Kinder haben nun ein sehr feines Gefühl, sie merken sehr bald die Schwächen der Erwachsenen, und sie können nichts dagegen tun als: nun, der eine, der kuscht, tritt also den nächsten, der noch ein bißchen ängstlicher ist als er, versucht also, seine Reaktionen dort abzuladen, wenn er sich über den Lehrer geärgert hat, und das Ganze pflanzt sich fort. Und solange sich das nicht ändert, werden wir auch keinen Sozialismus haben. – Aber nun zu den Arbeitsverhältnissen.

Klaus: Als Beispiel könnte man das Thema Mikroskoparbeit nehmen, Maria.

Maria: Mikroskop-Arbeitsplätze: Da gibt's so ein paar Ingenieure, die haben irgendwelche Ideen und entwickeln diese und werden dafür bezahlt – der eine, weil er tatsächlich etwas leistet, der andere, weil er der Sohn ist von Herrn Sowieso, also schon alleine deswegen etwas wissen muß und bloß noch unterschreibt. Ich meine jetzt die Leute, die z. B. immer kleinere Bauteile für Transistorradios entwickeln, die dann – und da geht's dann richtig los – in der Fertigung von den Arbeiterinnen hergestellt werden müssen. Die müssen also hauchdünne Golddrähte kontaktieren. Das ist aber meist schon so verkleinert, daß es mit bloßem Auge nicht mehr zu sehen ist und deshalb mit dem Mikroskop gemacht werden muß. Und da sitzen also die Mädchen, sagen wir ruhig Mädchen, denn über dreißig, da ist dann sowieso Sense, weil kaum jemand über dreißig in der Lage ist, das zu machen, weil es zu anstrengend ist, weil die Augen ja nachlassen und weil: acht Stunden pro Schicht immer nur ins Mikroskop reinschauen, einseitig statische Haltung haben – man stell sich das mal vor! Sie haben nur die Hände vor sich, sie können nur ins Mikroskop reinschauen, alles andere bleibt ja unbeweglich.
Frage: Sitzen die Mädchen oder stehen sie dabei?
Maria: Es gibt auch schon Steh-Kontaktier-Plätze.
Frage: Mit wieviel Jahren fangen die an so einem Arbeitsplatz an?
Klaus: Ab 18.
Maria: Unter 18, wegen dem Jugendschutzgesetz, darf man nicht, sie würden sie aber liebend gern schon mit 14 Jahren davorsetzen.
Frage: Und sind das in erster Linie deutsche Arbeiterinnen, oder ausländische Arbeiterinnen?
Maria: Vorwiegend ausländische Arbeiterinnen. Nicht nur bei Siemens, auch bei Grundig (da soll's ja noch schlimmer zugehn) haben sie ausländische Arbeiterinnen-Transporte aus der Türkei, Jugoslawien, Griechenland, von überall her angekarrt. Man kann schon sagen: angekarrt, denn: sprechen müssen sie ja nicht, es werden ihnen ja nur so drei Arbeitsgänge gezeigt, und die müssen sie dann machen. Warum sie die so machen müssen, weshalb das so ist, hat sie nicht zu interessieren. Wichtig ist nur, daß sie ihre drei Kontakte gut machen, und daß sie möglichst viel im Akkord schaffen. Einrichter und Aufsichtspersonal sind meistens Männer, die selber nicht in der Lage sind, das habe ich oft bestätigt gekriegt, diese Arbeitsgänge auszuführen. Weil sie's eben von der Feinheit her nicht können. Einer der obersten Leiter bei Siemens hat ja mal selber gesagt: Frauenhände sind in der ganzen Welt gleich geschickt, und für manche Arbeitsgänge kann man eben nur Frauenhände gebrauchen. Weil sie eben feiner sind, ja und die sitzen dann davor, kontaktieren, kontaktieren, kontaktieren, kriegen Kreuzweh, wissen gar nicht, woher das Kreuzweh kommt, kriegen Magenbeschwerden, wissen gar nicht, woher die Magenbeschwer-

den kommen, allmählich stinkt es sie an und dann feiern sie – ich sag jetzt absichtlich mal »feiern« – zwischendrin krank, obwohl das auch keine richtige Reaktion ist, aber ich kann es verstehen, denn wie soll'n sie sich schon wehren!
Und da es bei uns im Goldenen Westen so ist, daß man Löhne hat, von denen der Unternehmer meint, die sind viel zu hoch, versuchen die zu sparen. Und sparen kann man ja nicht am Entwicklungsleiter, und sparen kann man auch nicht am Betriebsleiter, sondern sparen muß man an den Arbeitern. Und darum geht man heute weitgehend dazu über, diese ganzen Arbeiten ins Ausland zu verlagern. In Malaisia und Singapur, das weiß ich aus dem Mund von einem maßgeblichen Herrn, da wird gearbeitet rund um die Uhr, und pro Schicht gibts 1 US-Dollar!
Frage: Für eine Schicht?
Maria: Für eine Schicht! Ein US-Dollar!
Frage: Vielleicht sollten wir hier mal den Vergleich reinholen. Ein US-Dollar, das ist ja etwa 2,60 DM für eine Schicht, für 8 Stunden. Was wird denn hier so im Schnitt für eine Stunde bezahlt?
Maria: Derzeit gibt es bei Siemens Lohngruppen von 1 bis 11. Der größte Teil ist in 3 und 4 drin, das sind 5 Mark und ein paar zerquetschte, so genau weiß ich's jetzt nicht, jedenfalls aber unter 6 Mark pro Stunde. Die Akkordleistung geht ja von 100% aus, und alles was darüber ist, können sie sich verdienen. Die Zeiten sind aber so gesetzt, daß es kaum jemand über 130% schafft. Und wenn er 130% schafft, dann schafft er's ein Jahr, und dann ist's aus, dann ist's vorbei. Und wenn wirklich mal ein paar Arbeitsgänge dabei sind, wo die Möglichkeit besteht, es dennoch zu bringen, dann ist selbst die Mehrleistung ein Nachteil für die Arbeiterinnen. Aber das wissen die gar nicht. Denn man sagt ihnen immer: »So viel Prozent, wie Sie machen, soviel verdienen Sie.« Und wenn sie dann ne Zeitlang über 140% rausholen, na, dann kommt mit Sicherheit der Stopper, also der Zeitnehmer und nimmt neue Zeiten auf. Und es wird dann sehr bald die neue Zeit, also die Zeit von ein paar Spitzenkräften, die sich ja wegen Geschicklichkeit leichter tun, genommen und für die ganze Gruppe veranschlagt; die müssen dann *alle* mehr schaffen, um dasselbe zu verdienen wie vorher.
Frage: Entstehen denn, wenn jemand so richtig reinhaut, nicht Konflikte zwischen den einzelnen Arbeiterinnen? Ich könnte mir vorstellen, daß sowas gerade bei Gastarbeiterinnen vorkommt: die müssen einfach in der kurzen Zeit, in der sie in Deutschland sind, möglichst viel verdienen, schuften unheimlich, durchschauen auch nicht, was das für die Kollegen insgesamt bedeutet, daß dadurch z. B. ohnehin vorhandene Vorurteile gegen die Ausländer verstärkt werden . . .
Maria: Ja, und vor allem untereinander. Da ist eine große Konkurrenz

zwischen Griechen und Türken, und mit Vorliebe werden ja in solchen Abteilungen die Leute gemischt, weil die Nationalität, das Sich-Reiben untereinander sehr gerne ausgenutzt wird von der Geschäftsleitung. Wenn irgendeine mal nicht mehr mitkommt, nicht weil sie nicht mehr will, sondern weil sie einfach nicht mehr kann, wird sehr schnell gesagt: Ja, die Türkin, die Frau Sowieso, die schafft jeden Tag ihre 135%, wenn die das kann, dann kann das die Griechin doch auch. Die oben picken sich auch hin und wieder einige raus, die machen sie dann aus irgendwelchen Beweggründen zu was »Besserem«. Manche sind sogar wirklich tüchtig, das kann man nicht abstreiten, manche verstehn's aber auch, ich hab dafür immer den alten Ausdruck »Brustumfang und Augenaufschlag«, sich lieb Kind zu machen, und die werden dann als Vorarbeiterinnen eingesetzt. Und die können ihre eigenen Landsleute oft noch mehr drücken als die vergleichbaren deutschen Kollegen. Man kann es einfach nicht beschreiben, was das ist, was da getrieben wird mit den Leuten. Ich hab's oftmals erlebt, ich hab ihnen dann oft gesagt: »Hören's mal, das sind doch *Ihre* Landsleute, Sie müßten doch noch viel mehr Interesse haben, diese Ungerechtigkeiten zu beseitigen« und so. Da wird dann aber immer gesagt: Ja, wir kommen ja hierher, um . . . Meistens wird's dann auch so gemacht, daß die irgendwann ein zinsloses Darlehen kriegen, oder sie kriegen auch noch ne Wohnung und so, und lassen sich buchstäblich einkaufen. Und das sind die Schlimmsten, die sind schlimmer als alle andern. Das hab ich immer wieder festgestellt.

Genau wie jetzt wieder: Jetzt ist es natürlich so, daß die ganze Technologie sich geändert hat, der Weltmarkt verlangt andere Technologien. Es ist nicht mehr drin, daß man die Arbeit so unterteilen kann, wie es bisher war, man wird jetzt übergehen zu Gruppenarbeit nach dem Volvo-Modell. Zwar nicht etwa, weil man eingesehen hat, daß die alte Arbeitsorganisation ne Rücksichtslosigkeit den Mädchen gegenüber ist, sondern weil dabei einfach der Ausschuß zu groß ist. Aber das wird ja nicht ausgesprochen, es heißt immer nur: Ja, weil man den Leuten was Gutes tun will, deshalb. Und diese Umstellung ist eine weitere Misere für die ausländischen Arbeitnehmer. Zuerst brauchten sie nicht einmal Deutsch zu können, die konnten Analphabeten sein, man hat sie aus dem hintersten Anatolien geholt. Wir haben immer gesagt: Mit der Banane mitten aus'm Urwald rausgelockt. Das soll keine Abwertung sein, aber es war wirklich so, überall sind sie hergeholt worden, wurden hingesetzt und nach drei Tagen mußten sie dann ihre Leistung bringen. Haben sie sie gebracht, dann war's gut; haben sie sie nicht gebracht, dann war'n sie eben nichts wert. Warum sie sie aber noch nicht nach drei Tagen gebracht haben, danach hat doch kein Mensch gefragt. Jetzt hingegen, wo die Arbeit neu organisiert werden soll, verlangt man immer mehr, daß sie auch deutsch

reden können, daß sie auch mal Zahlen lesen können, und folglich kann man die Leute, die man bis jetzt gehabt hat, die man jahrelang im Akkord, im sturen Akkord, und gerade an diesen Kontaktierplätzen geistig verkümmern hat lassen, die kann man so nicht mehr gebrauchen. Aber wenn mal einer dabei war, der gefragt hat, warum er dies oder jenes machen muß, das hab ich selber erlebt, immer hab ich das erlebt, daß dann gesagt worden ist: »Das braucht Sie gar nicht zu interessieren, Sie haben nur das zu tun, was ich Ihnen sage.« Das gibt's jetzt nicht mehr, die müssen Anschluß an den Weltmarkt kriegen, und folglich holt man sich, weil's viel zu viel kosten würde, die »alten« Leute umzulernen, lieber andere, für den Unternehmer im Endeffekt billigere, und stellt gleichzeitig noch höhere Anforderungen.

Frage: Wir haben da von einem neuen System gehört . . .

Maria: Das neue System, dazu kann ich im Moment noch nicht viel sagen. Wir blicken zwar schon durch, wissen aber nicht, wie man sowas verständlich machen soll. Es war der Abschied von Ernst von Siemens, als der in den Ruhestand trat, da fiel sein vielgerühmtes Wort: »Wir sind alle nur Mitarbeiter.« So ein Bewußtsein soll z. B. das neue System erzeugen.

Frage: Wann war das, wann trat der alte Siemens ab?

Klaus: 1971, wenn ich's recht im Kopf habe, kann ja mal nachsehen.

Maria: Dieses neue System soll angeblich eine einheitliche und gerechte Bezahlung und Einstufung des Einzelnen bringen. Bisher war's ja so, daß die Angestellten nach dem klassischen System bezahlt wurden, und für die Gewerblichen gab es die SAB, die Siemens-Arbeits-Bewertung. Nun will man also einheitlich nur noch das Siemens-Entlohnungssystem, das sowohl für Angestellte wie auch für die Gewerblichen gelten soll. Wenn man aber genauer hinsieht, dann kommt dabei unter'm Strich heraus, daß die Angestellten abgewertet werden und die Gewerblichen noch schlechter dransind als vorher. Die Abwertung der Angestellten ist dabei vielen Arbeitern gar nicht mal so unlieb. Damit machen die oben auch Propaganda. Es besteht ja eine ziemliche Abneigung der Gewerblichen den Angestellten gegenüber, weil der Angestellte, der kommt eben erst um halb acht, und kann sich's eben leisten, statt 10, 15 Minuten Brotzeit zu machen. Und wenn er mal zum Arzt muß, na, dann geht er halt, und diese ganzen Dinge. Dagegen ist es beim Gewerblichen so, daß er jede Minute, aber auch wirklich jede Minute abgezogen kriegt. Wenn er 2 Minuten zu spät kommt, kriegt er's abgezogen. Wenn die Arbeiterin einen Vormittag mal mit den Kindern zum Arzt muß oder wenn sie mal auf eine Behörde muß – alles wird abgezogen. Auch ein Facharbeiter, der z. B. wegen seinem Führerschein oder sonstwas irgendwohin muß – ja sicher, er kann gehen, wenn er nen guten Meister hat, aber er kriegt die Zeit dann abgezogen, was beim Angestellten alles nicht der Fall ist. Das merken die

Leute natürlich, und ein Großteil der Gewerblichen sagt sich heut: na also, so schlecht wird das gar nicht werden, schadet gar nicht, wenn die Angestellten auch mal'n bißchen runtergetrieben werden. Daß sie in Wirklichkeit aber auch selber schlechter dran sind, nachher, das haben die meisten noch nicht geschnallt. Und die SAB, die unterscheidet sich ja schon sehr vom klassischen System. Wer nach der SAB in der Lohngruppe 3 ist, würde im klassischen System in der Lohngruppe 6 sein. Also schon ein gewaltiger Unterschied.

Klaus: Also gegen den Versuch, den Unterschied zwischen Arbeitern und Angestellten abzuschaffen, wäre ja grundsätzlich nichts zu sagen. Aber was passiert denn wirklich? Sieht man sich das neue, gemeinsame Lohngefüge genauer an, dann stellt sich heraus, daß die typischen Arbeiteranforderungen sehr stark unterbewertet sind, während die typischen Angestelltenanforderungen, vor allem die Ausbildung, überbewertet werden. Mit anderen Worten: Man kann als Arbeiter niemals entfernt so viele Punkte sammeln wie einer mit einem Fachschul- oder Hochschulabschluß. Allein schon durch diesen Bildungsvorsprung haben diese Leute von vornherein, ehe sie überhaupt anfangen zu arbeiten, bevor sie überhaupt den ersten Bleistiftstrich tun, eine höhere Punktzahl. Ausbildung als eines dieser Anforderungsmerkmale wird in diesem Punktsystem eben sehr hoch gewichtet. Das heißt: man hat zwar in Worten Arbeiter und Angestellte durch »Mitarbeiter« ersetzt, was sehr schön aussieht, man hat aber die sachliche Unterscheidung, was die Bezahlung angeht, im wesentlichen beibehalten.

Frage: Aber gibt es für die Arbeiter, wenn sie jetzt diesen Status als Mitarbeiter haben, denn nicht auch tatsächliche Verbesserungen? Ich hab von einem gehört, ich glaube, der hat bei Bosch gearbeitet, wo ähnliche Regelungen getroffen werden sollen, daß dann die Arbeiter z. B. auch drei Tage im Monat unentschuldigt fehlen können, was ja eine reale Verbesserung wäre. Trifft das für euch auch zu?

Maria: Nicht unentschuldigt, keineswegs unentschuldigt! Wenn er zehn Jahre im Betrieb ist, kann er auch als Gewerblicher mal zwei Tage daheim bleiben, sprich krank sein, und am dritten Tag entweder wieder kommen oder eine Krankmeldung schicken. Aber keineswegs unentschuldigt.

Klaus: Es ist ja so, daß die rechtliche Unterscheidung Arbeiter/Angestellte vom Gesetz her definiert wird. Und durch die Einführung des neuen Entlohnungssystems werden die gesetzlichen Grundlagen überhaupt nicht berührt; d. h. rentenversicherungsmäßig und gesetzlich bleibt alles beim Alten. Und ich meine, es ist ganz klar, daß die Angestellten immer noch gewisse Privilegien haben, die ein Arbeiter nicht hat – Fehlzeiten haben wir ja schon erwähnt. Und das zweite ist eben, daß durch die analytische Leistungsbewertung, die auch in diesem neuen System drin ist, die Leistungsreserven, die ja vor allem bei den Angestellten noch immer da sind,

beim Akkorarbeiter gibt's bestimmt keine mehr oder nur minimale, daß die durch dieses neue System ausgeschöpft werden sollen.
Frage: Kannst du sagen, ob zwischen diesem System und sonstigen tarifvertraglichen Regelungen bei euch in der Branche, also Manteltarifvertrag usw., irgendwelche Widersprüche bestehen?
Klaus: Das sind rechtlich gesehen Tarifvereinbarungen. Es sind Dinge, die sogar teilweise direkt gegen den Manteltarifvertrag verstoßen, aber eben mit Zustimmung der IG-Metall-Bezirksleitung zustande gekommen sind. Und damit ist dieses Problem rechtlich gelöst.
Maria: Verstoßen – auch auf Kosten der Arbeiter!
Klaus: Ja, z. B. daß die Grundlöhne je Lohngruppe jetzt fast immer um einige Pfennige niedriger sind als in der entsprechenden Lohngruppe nach dem klassischen MTV. Vor allem zwischen 2 und 6, was also für den un- und angelernten Arbeiter gilt, da gibt es nun eine spürbare Verschlechterung.
Frage: Womit hat die Gewerkschaft begründet, daß sie einem solchen Handel zustimmt?
Klaus: Sie hat es damals so begründet, daß diesen Verschlechterungen ja auf der Facharbeiterseite bedeutende Verbesserungen gegenüberstünden. Wir sind der Meinung, daß sich das zumindest heute geändert hat; vielleicht mag es damals ja gestimmt haben, aber vor allem übersieht ein solches Argument, daß die Fertigung bei Siemens sich so entwickelt, daß man immer weniger Facharbeiter braucht, aber immer mehr Un- und Angelernte. Also selbst wenn es noch stimmen würde, wäre der Vorteil für den Konzern ganz klar: Sie haben in Zukunft immer *mehr* Leute, denen sie *weniger* bezahlen, und *weniger* Leute, denen sie *mehr* bezahlen, wobei ich da hinter das »mehr« auch noch ein Fragezeichen setzen möchte.
Maria: Also, ich hab hier mal den entsprechenden Zettel. Lohngruppe 2 im klassischen System = 5,22 DM; Lohngruppe 2 SAB = 5,11 DM; Gruppe 3 = 5,61 DM gegenüber 5,31 jetzt; Lohngruppe 4 = 5,61 DM im klassischen, jetzt 5,50 DM nach SAB; Gruppe 5 = 5,81 DM gegenüber 5,71 DM; Gruppe 6 = 6,26 DM gegenüber 5,98 DM; Gruppe 7 . . .
Frage: Sieben, da fangen jetzt die Facharbeiterlöhne an?
Maria: Bei Siemens erst bei acht. Lohngruppe 7 im klassischen System = 6,45 DM gegenüber 6,44 DM im neuen System. Und jetzt wird's kriminell: Lohngruppe 8 im klassischen System = 7,10 gegenüber 6,96 DM nach SAB; dann Lohngruppe 9 = 7,74 DM gegenüber 7,55 DM. Aber wer ist denn da drin? Das sind nur ein paar, der große Teil ist unten drin, und die haben jetzt tatsächlich weniger.
Frage: Das geht rauf bis Lohngruppe 11?
Maria: Ja, die gibt's nach SAB, beim klassischen war bei 10 Schluß, aber die Lohngruppe 11 erreicht kein Mensch: 8,94 DM.

Frage: Könntet ihr uns mal erklären, wie das Entlohnungssystem zusammenhängt mit der Arbeitsplatzgestaltung?
Klaus: Also, wenn z. B. neue Arbeitsplätze geschaffen werden, dann wird vorgegeben, wie etwa die Bezahlung aussehen sollte. Und es liegt an der Arbeitsplanung bzw. an den sonstigen Stellen, die sich damit befassen, die Arbeitsplätze so zu gestalten, d. h. die Anzahl der verschiedenen Handgriffe, die der Arbeitsplatz erfordert, so einzurichten, daß sie noch in ein Schema passen, nach welchem z. B. nicht höher als Lohngruppe 3 bezahlt werden muß. Insofern ist da schon eine gewisse Rückkoppelung . . .
Frage: Verstehe ich recht, daß dieses Arbeitsplatzbewertungssystem sich in doppelter Weise gegen die Arbeiter auswirkt: einmal dadurch, daß ihre Arbeitsplätze monotoner werden, und zum anderen dadurch, daß sie jetzt weniger verdienen?
Klaus: Ja, das ist richtig. Es ist eben so, daß die Siemens-Arbeitsbewertung die Belastung der Sinne und Nerven durch Monotonie, die Belastung der Augen durch Mikroskoparbeit usw. überhaupt nicht berücksichtigt; daß sich das also in der Höhe des Grundlohns der Lohngruppe überhaupt nicht auswirkt. Das heißt: es ist für den Unternehmer lohnunschädlich, Arbeitsplätze so einzurichten, daß diese Belastung der Sinne und Nerven sehr hoch wird. Folglich machen sie das auch, zerlegen die Arbeitsgänge in immer einfachere Elemente. Denn das ermöglicht Eingruppierungen in sehr niedrige Lohngruppen. Mit Hilfe dieses Systems setzt sich jedenfalls die Tendenz zu scheinbar immer einfacheren und tatsächlich immer monotoneren und an erhöhte Nerven- und Sinnesbelastungen gebundenen Arbeitsplätzen durch. Ich glaube, das ist richtig, oder, Maria?
Maria: Ja, so ist es.
Frage: Mir drängt sich jetzt die Frage auf: gibt es denn nicht Widerstand gegen die Entwicklung einer solchen Arbeitsplatzbewertung und ihre Auswirkungen?
Maria: Widerstand, Widerstand . . . Also, Widerstand machen sie immer wieder, nur: gegen ihre eigenen Leute. Sie sind nach wie vor abhängig vom Vorarbeiter, vom Einrichter, vom Meister, und es gibt ganz wenige, ganz vereinzelte nur, die sich dagegen auflehnen. Und wenn es dann tatsächlich mal so ist, daß innerhalb einer Abteilung mal ein oder zwei dabei sind, die sich dagegen auflehnen, also echt auflehnen, die einmal echt alles auskotzen, wie man so sagt, angeblich freche Antworten geben oder sonst was, dann passiert es sehr schnell, daß die Herren dafür ein paar anderen irgendwelche Freiheiten gewähren, die sie vorher nie gewährt haben. Daß sie z. B. mal ein Auge zudrücken, wenn die zwischendrin sich am Automaten einen Kaffee holen gehn. Daß sie mal nix sagen, wenn die draußen auf'm Gang stehen und miteinander reden. Aber denjenigen, die sich aufgelehnt haben, geben sie dann die mieseste Arbeit. Und zwar eine Arbeit,

wo die anderen davon abhängig sind, daß diese Arbeit gemacht wird, weil sie sonst nicht weiterkommen mit dem Akkord. In solchen Fällen geben die Kollegen aber nicht dem Einrichter, dem Vorarbeiter, dem Meister die Schuld, also nicht denen, die das alles veranlassen, sondern sie lehnen sich dann genau gegen die Protestierer auf. Sagen: Ja der, der motzt ja sowieso nur, der macht keine gescheite Arbeit, der schreit was rum, und so. Und wenn sie mal merken, daß der oder die, die sich auflehnen, Anklang finden, daß da plötzlich einige hellhörig werden und sagen: Ja, eigentlich hat der Recht – dann ist der Betreffende ziemlich schnell versetzt. An oftmals noch schlechtere Arbeitsplätze. Oder er wird rausgepickt, weil er mal zu spät gekommen ist oder sonst was, da wird er dann unter Druck gesetzt. Wie's jetzt ist, hat jeder Angst um seinen Arbeitsplatz. Um überhaupt drin zu bleiben, kuscht jeder und schaut nur, wie er den andern bei den Meistern, Vorarbeitern, Einrichtern ausstechen kann. So sieht's aus.

Klaus: Ja, es ist so, daß wir in den Münchner Betrieben bisher noch nichts gehabt haben, was vielleicht mit dem, was bei Pierburg passiert ist, vergleichbar wäre. Bei einem Warnstreik im Frühjahr dieses Jahres während der Tarifrunde, der im wesentlichen getragen war von einer Gruppe von Gewerkschaftern, da war es so, daß sich ein großer Teil der Ausländer angeschlossen hat. Daß aber von den Ausländern selbst eine erkennbare Solidarisierung entwickelt worden wäre, das hatten wir bislang hier noch nie. Das liegt vor allem auch daran, daß diese Siemens-Arbeitsbewertung nur sehr schwer durchschaubar ist. Da haben bisher selbst die Betriebsräte im allgemeinen noch nicht durchgeblickt, geschweige denn die ausländischen Kolleginnen, die dem System ausgesetzt sind, sondern das wird hingenommen eben als Schicksal.

Frage: Kommen wir doch noch mal auf die Arbeit selber zurück. Du, Maria, hast vorhin von »miesen« Arbeitsbedingungen gesprochen. So, *wie* du das gesagt hast, hatte ich den Eindruck: da war doch ne Wut da . . .

Maria: Miese Arbeitsbedingungen – das geht schon an mit dem Unterschied in den großen Fertigungsabteilungen. Die Masse sind also Gewerbliche, und vornedran ist ein Glaskasten, so'n Abteil mit Glaswänden, wo das Meisterbüro ist, und da müssen die Arbeiterinnen vorbeigehen, während, naja die Meister, jedenfalls der große Teil der Meister, der kommt erst um halbe achte, während die Schicht um sechse angeht. Dann geht's schon da an, daß sie sich's leisten können, am Schreibtisch z. B. einen Blumenstrauß stehen zu haben, daß sie sich's leisten können, ein Bild von nem Angehörigen zu haben, oder wenn's bloß ein Kalenderblatt ist. Und die Schreiberinnen, die dazu gehören, die Vorarbeiter, die Einrichter usw. haben jederzeit die Möglichkeit, ins Meisterbüro zu gehen; man kann x-mal sehen, wie sie da drin sitzen, sich unterhalten, auch mal Kaffee trinken zwischendurch, nicht schnell ein paar Becher vom Automaten,

sondern da kochen sie sich halt den Kaffee und sitzen da und schauen nebenbei, ob auch ja wirklich jede an ihrem Arbeitsplatz steht und was tut. Und diese Frauen stehn in Abteilungen drin, wo's eine kontinuierliche Wärme von 28° gibt, unabhängig davon, was die einzelnen Diffusionsöfen sonst noch an Hitze austrahlen. Da ist's dann so, daß sie kein Fenster aufmachen können, daß sie nicht einmal die Möglichkeit haben, sich hinzusetzen und mal ne Viertelstunde nix zu tun, denn sofort werden sie angekotzt. Das sind meiner Ansicht nach einfach miese Arbeitsbedingungen. Oder wenn der Nachschub nicht klappt, wenn aus irgendeinem Grund der Diffusionsofen ausfällt, alles Dinge, die nicht ihr Verschulden sind – aber am Ende der Abrechnungsperiode müssen die Frauen ihre vorgegebenen Arbeiten eben gemacht haben, sonst gibt's gleich nen Lohnabzug. Oder daß sie z. B. zur Verantwortung gezogen werden, wenn die Thermometer nicht richtig gehen, oder sowas. Das ist doch alles nicht Sache der Arbeiterinnen, sondern das ist Sache der Einrichter, die haben doch dafür zu sorgen, daß ein kaputter Thermometer ausgewechselt wird!
Oder gehen wir mal von den Frauenarbeitsplätzen weg, gehen wir mal in den Werkzeugbau. Wenn die einzelnen Facharbeiter vor ihrer Maschine stehen und die Drehbank bereits so ausgeleiert ist, daß alles nur so schlakkert und die Arbeiter alles mögliche tun müssen, Zündhölzer reinstecken und so, damit sie aufs Maß kommen . . . Und wenn sie dann x-mal sagen: Die Drehbank taugt nix, dann heißt es: Weiß ich, daß die Drehbank nix taugt, aber wir haben nun mal keine andere. Wenn aber mal was schiefgegangen ist, dann ist der Arbeiter dran schuld, und nicht die schlechte Drehbank. Das zum Beispiel. Oder wenn sie meinetwegen in die Kantine zum Mittagessen gehen, müssen sie oftmals, wenn der Nachschub aus der Küche nicht klappt, 10 Minuten anstehen am Schalter, bis sie ihr Essen kriegen; dann schlingen sie es in sich hinein, sie müssen's in sich reinschlingen, weil sie nämlich pünktlich nach ner halben Stunde wieder an der Arbeit sein müssen. Wenn sie zu spät kommen, weil sie eben so lange haben warten müssen, dann gilt das einfach nicht, dann heißt's: Ja, dann hätten Sie sich halt was andres raussuchen müssen. Oder daß z. B. der Einrichter, Meister usw., um wieder die Litanei zu sagen, daß der während der Arbeitszeit in die Bücherei gehen kann, sich ein Buch raussuchen kann, in die Privatverkaufsstelle gehen kann, sich Prospekte holen kann, was der Arbeiter alles nicht kann. Das ist eben diese Unterscheidung, und ich finde – bei Bosch soll es ja noch viel schlimmer sein –, ich finde, das sind alles miese Arbeitsbedingungen. Das ist kein Leben . . .
Und dann kommen sie raus – wie ist das denn mit dem Großteil der Frauen? In der Früh müssen sie zuerst einmal ihre Kinder wegbringen, müssen schauen, daß sie pünktlich da sind, und am Nachmittag müssen sie überlegen, ja, wie komm ich am schnellsten wieder nachhaus, wie kann ich

am schnellsten meine Kinder wieder einsammeln. Oder das Kind ist krank, mit Müh und Not hat sie's heut noch in der Früh in den Kindergarten gebracht, und sie weiß, es tut sich dort hart. Selbstverständlich denkt sie auch in der Fabrik dran und sorgt sich. Ja, verdammt, da kann doch mal was schiefgehen bei der Arbeit! Daß man da kein Verständnis hat dafür! Ich hab's erlebt, daß eine Frau nach der Schutzfrist wieder weiterarbeiten mußte, nicht wollte, sondern mußte, daß sie aber keinen Platz gekriegt hat für das Kind in der Krippe, daß dann auch noch der Mann plötzlich krank geworden ist und sie nicht mehr wußte, wohin mit dem Kind. Da ist sie mal eine Stunde später in den Betrieb gekommen. Sie hat dem Meister gesagt: Also, ich brauch ne andere Arbeitszeit, ich kann abends nicht mehr arbeiten, ich brauch ne Frühschicht, weil: ich weiß nicht, wo ich das Kind hintun soll. Die einzige Antwort war: Das geht mich nichts an, Sie haben bei mir acht Stunden zu arbeiten und alles andere interessiert mich nicht! Das ist Tatsache, das haben wir alles erlebt. Und das alles sind für mich miese Arbeitsbedingungen.

Klaus: ... die im übrigen niemand mit Schaumschlägerei beseitigt, mit Flugblättern und so.

Maria: Ja, das ist auch so ein Grundthema, daß wir nämlich buchstäblich überspült werden vor den Werkstoren mit Flugblättern und dergleichen, wo sehr viele reinkommen, große Töne spucken, über Sozialismus und Kapitalismus und Imperialismus und wie die ganzen Schlagworte heißen, daherreden ... und wo der Arbeiter immerhin ein sehr, sehr feines Gefühl hat, wo er sich sagt: Ja, auf den hab ich gerad schon gewartet. Der Meister erzählt mir was, der Vorarbeiter erzählt mir was, der Einrichter erzählt mir was, und da kummt der ah noch und erzählt mir was, und was ändert sich für mich? Garnichts. Ich muß nur sehen, daß ich da bleib, daß ich meine Arbeit schaffe, und daß ich nur ja nicht krank werde, sonst bin ich draußen ... Aber da kommen sie mit ihren Schlagworten an: Ja, Gewerkschaft ist auch ein kapitalistischer Verein, die haben die »Neue Heimat« und die »Coop« und die »Bank für Gemeinwirtschaft« und was es da alles so gibt ... Ihnen beizubringen, daß man trotzdem reingehen muß, um eben zu verhindern, daß es noch mehr – ich möcht jetzt nicht die Namen nennen – von den Großfunktionären gibt, damit die weniger werden, das ist sehr schwer. Da müssen wir aber erst einmal anfangen, bevor wir über Sozialismus und Kapitalismus reden. Dann lernt man die Arbeiter auch wirklich kennen. Was tun die Leut denn nach der Arbeit, verschlissen vom Akkord? Nach Haus gehn sie. Oder zum Fußball. Im Wirtshaus hocken sie dann und die Arbeiterinnen? – lesen tun sie »Frau im Spiegel« ... Imperialismus? ... Angst haben die Leut!

Frage: Wovor haben sie Angst? Vor den Vorgesetzten, dem Kapital, der Arbeitslosigkeit?

Maria: Arbeitslos zu werden! Kapital? Ich glaub, so weit haben sie noch gar nicht gedacht.
Klaus: Ja, arbeitslos zu werden. Das fängt damit an, daß man einen schlechteren Arbeitsplatz bekommt, vielleicht auch einen, wo man weniger verdient, und da weiß man schon: jetzt bist du auf der Abschußliste, und irgendwann, da ist es dann ganz aus.
Maria: Also manchmal, da ist es wirklich so, manchmal sitzt du wirklich da und möchtest dich nur noch aufhängen, das ist manchmal wirklich so... Ich will damit nicht sagen, daß es sinnlos ist, aber so deprimierend, du kommst und kommst und kommst nicht vorwärts.
Frage: Gibt's denn da in deiner Erfahrung irgendwelche Beispiele von Kurzschlußreaktionen, wo jemand mal ganz einfach nen Schraubenzieher in die Maschine haut oder sich selber was antut, um krankfeiern zu können oder so?
Maria: Jetzt auch nicht mehr. '71 noch, ja, aber jetzt nicht mehr.
Frage: Wieso nicht?
Maria: Wegen der Verlagerungen, es wird immer wieder verlagert. Bei uns sind's halt drei, die verlagert werden ins Ausland, also drei ganze Abteilungen, wo die Produktion ins Ausland geht. Und bitte, damals hat man wenigstens die Leute noch irgendwohin gesetzt; selbst wenn sie dann einen schlechteren Arbeitsplatz gekriegt haben, aber die haben wenigstens noch einen gekriegt! Jetzt gehen sie aber schon dazu über, daß sie die Leute entlassen. Da haben wir jetzt 400 ...
Frage: 400 Entlassungen – und wie geht das vor sich?
Maria: So hintenrum. Es sind jeden Monat nicht mehr als 49, genau 49, weil ab 50, da wärens »Massenentlassungen«, da müßte dann das Arbeitsamt hinzugezogen werden, da müßten sie Sozialpläne ausarbeiten ...
Und was man da alles für Argumente bringt, es ist wirklich zum Davonlaufen! Auf der Personalkarte steht: dreimal zu spät gekommen, so und soviel mal krank gewesen, und dabei bringen die Sachen daher, die oftmals über Jahre zurückliegen, von denen die oben alle Jahre gewußt haben, und jetzt spielen sie das gegen dich aus.
Frage: Wenn man ein paarmal krank gewesen ist, das kann also heut ein Entlassungsgrund sein? Oder wenn man meinetwegen die Akkordbelastung ...
Maria: Ja, Minderleistung. »Für Minderleistung haben wir keinen Platz mehr«: wörtliche Aussage vom Betriebsleiter auf der letzten Betriebsversammlung.
Frage: Da ist es dann auch egal, ob man wegen irgendeiner Grippewelle, die in München rundging, krank gewesen ist, oder ob man einfach den Arbeitsstress nicht ausgehalten hat?

Maria: Nein, spielt keine Rolle, und es wird immer schlimmer. Es wird nicht besser, es wird immer schlimmer.
Frage: Das klingt sehr resigniert – und doch machst du weiter im Betriebsrat. Da muß doch irgendwo was sein, an dem du siehst: es lohnt sich weiterzumachen, trotz dieser Rückschläge.
Maria: Weil ich schon zuviel weiß von dem Ganzen. Und außerdem: es ist zwar ungeheuer schwer, etwas zu tun, aber ab und zu hat man halt doch so ein kleines Erfolgserlebnis, und wenn's nur einer ist, dem man mal wieder seinen Arbeitsplatz erhalten hat, weil man eben dem Meister nachgewiesen hat: hier, du bist schuld, und nicht der. Ich kenn ein Sprichwort, und das ist richtig: »Es ist viel schwieriger und gefährlicher, vom Tiger abzusteigen als erst einmal aufzusteigen«, d. h. drinsitzen und wissen, daß man ab und zu doch mal was tun kann, und nichts zu tun, ist viel verwerflicher als nichts wissen und nichts tun, weil man eben nichts weiß – obwohl man sich da noch streiten kann, ja, warum weiß man nichts? Manchmal, da sag ich mir auch: hätt ich doch mit dem Ganzen nicht angefangen! Aber nun bin ich eben mal dabei, und da versuch ich halt, die Sache richtig zu machen. Gekauft, das möcht ich auch noch sagen, gekauft ist man auch sehr schnell, und manchmal ist es schon verlockend.
Frage: Was für Möglichkeiten gibt's denn bei euch, gekauft zu werden?
Maria: Ja, es wird nicht direkt als Kaufangebot ausgewiesen, das nicht, da muß man selber drauf kommen. Zum Beispiel, daß man mir, 1970 war's wohl, angeboten hat, daß mir die Firma die Refa-Ausbildung bezahlt, ja, unter Fortzahlung meiner Bezüge. Ne Refa-Ausbildung, also nicht bloß der einfache Schein, sondern die wirkliche Refa-Ausbildung, die hat damals 3000 DM gekostet.
Frage: Sie wollten dich zum Kontrolleur machen?
Maria: Ja, was ich selber nie hätt bezahlen können, mir nie hätte leisten können. So ein ausgebildeter »Refaschist« – stammt nicht von mir, stammt von einem Referenten –, der kriegt immerhin seine 2½ tausend Mark im Monat, das ist schon – naja, zur damaligen Zeit, das war was, ich hab damals 500 Mark verdient. Ich hab's abgelehnt. Nicht gleich, ich sag's ganz ehrlich: nicht gleich, ich hab's mir überlegt, es war hart, bloß hab ich mir dann gedacht: Mensch, dann mußt im Betriebsrat aufhören, dann mußt aus der Gewerkschaft raus, denn die werden dir das sicher nicht deshalb bezahlen, damit du dann als Refaschist, ich sag's nochmal, gleichzeitig gegen sie arbeitest. Aber 2½ tausend Mark, das wär ein ganz gutes Geld gewesen.
Frage: Bist du eigentlich freigestellte Betriebsrätin?
Maria: Nein. Freistellung mag gut sein in Betrieben, wo der Arbeiter weiß, daß er Arbeiter ist, aber daß er *auch* jemand ist. Wo also die Einstellung des Einzelnen ganz anders ist. Aber wie's bei uns aussieht, ist es ja so, daß

die Freigestellten keine, aber auch gar keine Ahnung mehr haben, wie's so am Arbeitsplatz zugeht, daß sie ganz weit weg sind davon. Das geht schon damit an, daß einer, der zuvor ein ganz vernünftiger, brauchbarer Mensch war, wenn er mit nem Rollkragenpullover oder nem karierten Hemd gekommen ist, daß er dann, wenn er ein Freigestellter geworden ist, da kommt er mit nem weißen Hemd und ner Krawatte. Weil, jetzt kann er sich's ja leisten, jetzt braucht er sich ja die Händ nimmer dreckig machen. Man verliert einfach, wenn man drei Jahre lang freigestellt ist, den Kontakt mit dem Arbeiter am Arbeitsplatz. Oft prägen auch die Freigestellten das Bild vom Betriebsrat überhaupt. In der ersten Amtsperiode, wo ich dabei war, das war 68, da hat z. B. nach einem Jahr einmal der Betriebsleiter zu mir gesagt: »Ja, Sie gehören ja auch schon zum Estabishment«, und ich hab ihm damals widersprochen und gesagt: nein, ich gehöre nicht zum Establishment und ich werde auch nie dazu gehören. Und seine Verwunderung darauf: »Ja, wollen Sie denn das nächste Mal nicht mehr Betriebsrätin werden?« Da hab ich geantwortet: Doch, nur ist meine Auffassung vom Betriebsrat etwas ganz anderes als die vom Establishment.

Frage: Wir haben viel gesprochen über die Verhältnisse am Arbeitsplatz: jetzt gibt's da ja seitens der Gewerkschaften das Konzept der »Humanisierung der Arbeitswelt«. Haltet ihr die beschriebenen Verhältnisse im Rahmen des Bestehenden für humanisierbar?

Klaus: Humanisierbar? Humanisierbar sind sie meiner Ansicht nach grundsätzlich nicht, was nicht ausschließt, daß man durch Einzelmaßnahmen der Gewerkschaften gelegentlich Mißstände abschaffen kann. Und das muß meiner Meinung nach auch sehr unterstützt werden. Nur, wenn man sich die Erfahrungen der letzten Jahre ansieht, ist es ein bißchen wie der Wettlauf zwischen Hase und Igel. Wenn du nämlich einen Mißstand ausgeräumt hast, dann ist er bei der nächsten Fertigungsveränderung in anderer Form schon wieder da. Das heißt, wir laufen da mehr oder weniger der Entwicklung, wie sie das Kapital nimmt, hinterher: wenn wir Glück haben, dicht hinterher; wenn wir kein Glück haben, ganz weit hinterher. Ich bin der Meinung, daß es notwendig ist, solche Dinge aufzugreifen, einmal, um den Kollegen die Arbeit wenigstens etwas zu erleichtern. Partiell oder punktuell kann das auch gelingen. Ich bin außerdem auch dafür, weil zumindest die Möglichkeit besteht, da auch einige Kollegen mal aktiv miteinzubeziehen. Aber daß man dadurch grundlegend eine Änderung oder Humanisierung der Arbeitsplätze innerhalb des Systems erreichen kann, das halt ich für illusorisch.

Frage: Warum?

Klaus: Weil ein Arbeitsplatz bei uns zunächst einmal eingerichtet oder geändert wird unter dem Gesichtspunkt der Kostenersparnis. Man kann,

um das Schlagwort mal zu verwenden, auch Profitmaximierung sagen. Okay, aber wenn ein guter Betriebsrat da ist oder gute Gewerkschaftsfunktionäre, dann kann es gelingen, bei diesen Änderungen das eine oder andere auch positiv zu verändern. Nur, wenn das so weit geht, daß keine Kostenersparnis mehr dabei rausspringt, dann wird der Arbeitsplatz halt nicht eingerichtet. Oder der Arbeitsplatz wird hier so teuer, daß man ihn ins Ausland bzw. an andere, kostengünstigere Standorte verlegt. So sieht das praktisch aus. Also auf die Breite ist da meiner Meinung nach nicht viel zu humanisieren . . . Ich finde es trotzdem richtig, daß man versucht, gegen die Arbeitsbedingungen was zu tun, und wenn man auch nur so viel erreicht, daß die Verschlechterung nicht das Ausmaß annimmt, das geplant gewesen ist. Darauf reduziert sich das, was man praktisch tun kann.

Maria: Also ich hab noch nicht viel von Karl Marx gelesen, einmal, weil ich keine Zeit hab, und zweitens, weil es mir zu schwer verständlich ist. Aber um nochmal auf die Kleinarbeit zurückzukommen, im Betrieb, am Arbeitsplatz: Wenn man das vergleicht mit allem, was so geredet wird von denen, die sich auf Karl Marx stützen, ob das nun DKP ist, ML oder – naja, was es so alles gibt: jeder ist der Meinung, er verkündet's Evangelium, jeder ist der Meinung: so wie er's sagt, so ist es richtig, und ich frag mich immer wieder: So, wie's heute breitgetreten wird, so hat's der Karl Marx mit Sicherheit nicht gewollt und auch nicht gemeint. Ebensowenig, wie August Bebel mit der SPD das gemeint hat, was die SPD heute ist.

Frage: Es gibt viele Linke, die sagen: Ohne Theorie keine Praxis. Nun hast du eine tägliche Praxis an deinem Arbeitsplatz – brauchst du da die Theorie, und wieweit brauchst du sie da?

Maria: Sie geht mir manchmal ab, muß ich ganz ehrlich sagen, die Theorie. Früher war ich ja der Meinung: was nutzt mir das, wenn ich fünf Bücher lese und nachher weiß ich noch immer nicht, wie ich die Lohnzettel ausrechnen soll. Dann kann ich zwar fließend den Imperialismus und Sozialismus hersagen, aber wenn mich einer fragt: Du, was ist jetzt eigentlich zu tun, ja, dann steh ich halt da und kann mit Sozialismus und Imperialismus gar nichts mehr anfangen. Aber manchmal im Gespräch, jetzt weniger mit Kollegen als mit Firmenvertretern, da geht sie mir wirklich ab, die Theorie.

Frage: Also im Gespräch mit Vorgesetzten?

Maria: Ja, aber es kommt natürlich immer drauf an, wen du vor dir hast. Man merkt sehr schnell, ob ein Vorgesetzter auch mal so eine linke Phase hatte in seiner Jugend.

Frage: Du meinst, daß er einen dann schneller auf's Kreuz legen kann?

Maria: Ja, da geht sie mir dann schon ab, die Theorie.

Frage: Und du, Klaus, wie siehst du das?

Klaus: Naja, konkret wirkt sich das nicht so aus, daß ich mich ein bißchen mehr mit Theorie beschäftigt habe als die Maria. Es wirkt sich aber insofern aus, als es einem besser möglich ist, Maßnahmen, die erkennbar sind, in ihrer Auswirkung einzuschätzen. In der Diskussion mit den Kollegen sag ich immer: Man muß vielleicht den Marx im Hinterkopf haben, aber im Maul: Betriebsverfassungsgesetz, Gewerbeordnung usw. usw. Ob sich das jetzt auf die Auslegung des Betriebsverfassungsgesetzes im Maul auswirkt, daß man den Marx im Hinterkopf hat, ja, ich weiß nicht, vielleicht ein bißchen, aber ich meine: auf der Ebene, auf der wir jetzt sind, liegt das Schwergewicht auf der Gewinnung und der Verarbeitung von persönlichen Erfahrungen und Auseinandersetzungen, soweit es sie eben bisher schon gibt. Aber nicht darauf, daß man jetzt große Schulungsarbeiten macht und die Kollegen im Betrieb dann reinschmeißt und auflaufen läßt, und das tun fast alle.
Frage: Die Linken?
Klaus: Fast alle Linken, die, sei es von der Uni oder sonstwie anpolitisiert, aus linken Zirkeln in den Betrieb reingehen und meinen: Jetzt machen wir Betriebsarbeit und in einem halben Jahr stehen die Massen im Werkshof, und – mindestens Generalstreik, wenn nicht Revolution! Bißchen überspitzt ausgedrückt. Aber so kommen ja die meisten rein . . .

II.

Gespräch mit Kurt (32), Konstrukteur; Lore (26), kaufm. Angestellte; und Herbert (48), Werkzeugmacher und Betriebsrat, in Nürnberg am 13. Oktober 1974. Alle drei sind Mitglieder der Gruppe »Arbeiterstimme«.

Frage: Es gibt Leute, die sagen, den deutschen Arbeitern geht es heute gut, jedenfalls besser als je zuvor und das wirke sich auf das Bewußtsein aus.
Kurt: Sie verdienen viel, zumindest wenn auch die Frau arbeitet. Es gibt Arbeiter mit nem eigenen Haus in der Vorstadt, nem BMW vor der Tür, der Fall ist nicht so selten. Ich brauch ja bloß von mir auszugehen. Wie ich angefangen hab, da war der Lohn minimal, ich bin auf's Dreifache gestiegen mittlerweile. Auch wenn ich die Preissteigerungen usw. einrechne, hab ich heute noch das Doppelte. Ich mein, das ist allerhand, und auch die anderen spüren, daß es eigentlich ständig vorwärts gegangen ist, bis jetzt. Die heutige Situation ist natürlich ganz anders: es geht bergab, aber das ist halt den Kollegen noch nicht bewußt. Da ist bis jetzt nur die Angst vor der ungewissen Zukunft, aber noch kein richtiges Engagement.
Herbert: Da will ich was zu sagen. Ich habe die Erfahrung gemacht: es ist

was anderes, ob das ein Facharbeiter ist, der jetzt 25 Jahre alt ist und plötzlich die Chance sieht, Meister zu werden, oder ob das ein Angestellter ist, der nen Technikerkurs hinter sich hat, also die in ner Aufsteigerposition mit der dazugehörigen Mentalität, die sind überhaupt nicht ansprechbar. Die kapieren eben noch nicht, wie das in zehn Jahren ausschaut, wie da mancher auf die Schnauze fliegt. Bei einem, der zwischen 45 und 50 ist, da siehst du aber, wie Krisen auftreten, weil sie nervlich kaputt sind. Wenn der sich mit 48 mal nen Mercedes kaufen kann, dann ist er stolz und schaut sich den Mercedes an, und am liebsten würd er am Tag fünfmal runtergehn und sich seinen Mercedes anschauen, um das zu genießen. Ja Mensch, das geht sehr schnell zuende, und dann kommen die heutigen Krisen. Und da fangen sie's Schreien an. Ich mein, da sind also bestimmte Ältere ansprechbarer als so Junge, die in der Aufsteigerlinie drin sind.

Frage: Nochmal zu den »viel« verdienenden Arbeitern. Du sagst, Kurt, die fahren mit nem dicken Auto herum. Wenn man aber am Betriebstor vorbeikommt, nach der Frühschicht z. B., da gibt's zwar den einen oder anderen Mercedes, den einen oder anderen BMW, der da rausfährt, aber dazwischen gibt es eine ganze Reihe von Arbeitern, die schieben ihr Fahrrad oder kommen zu Fuß, und die sind doch in der Mehrzahl. Und da frag ich mich: ist es denn nicht vielmehr so, daß zwar ne Reihe von Arbeitern gut bezahlt werden, wo man sagen kann: da reicht der Lohn tatsächlich aus, aber daß sie eben privilegiert sind auf Kosten der Masse? Ist das Bild vom Arbeiterwohlstand nicht eine recht gefährliche ideologische Geschichte?

Kurt: Ja, mit den gut verdienenden meinte ich schon eine privilegierte Schicht, deren Privileg, verglichen mit den anderen, lediglich in einer dickeren Lohntüte besteht, wofür sie anderswo, ich denke ans Familienleben und so entsprechend zu kurz kommen; privilegiert, ich weiß, das klingt ungewohnt, ist die Arbeiterschicht, wo man sich zu zweit abrackert. Eine Familie, wo der Mann am Band arbeitet, zuhaus zwei Kinder hat und die Frau auch zuhaus ist – denen geht's dreckig, nach wie vor. Aber zum Beispiel einige Werkzeugmacher, die sich weit über den Durchschnitt rausheben, die sind auch privilegiert. Auf der andern Seite gibt's dann eine ganze Menge von Arbeitern, die sehr stark ausgebeutet werden, z. B. die ganzen Ausländer. Oder die den Hofkehrer usw. machen. Also ich wunder mich manchmal, wie die überhaupt existieren können. Oder die Transportarbeiter. Aber da sind eben auch die andern, die haben als Maschinenschlosser oder als Mechaniker so 11 DM, 12 DM Stundenlohn.

Frage: Das hört sich so an, als ob es hier in der BRD Betriebe gibt oder Büros, wo nicht ausgebeutet wird, wo also gerechter Lohn gezahlt wird?

Kurt: Also ich mein: gerecht ist der Lohn auf keinen Fall!

Lore: Kann er ja auch nicht sein in den kapitalistischen Betrieben ...

Aber das begreift ja kein Mensch, weil, jeder Arbeiter sucht die individuelle Lösung und glaubt, das geht immer so weiter im Kapitalismus. Wenn's mir in einem Betrieb nicht mehr behagt, sei's wegen dem Betriebsklima oder wegen der Bezahlung, dann geh ich halt woanders hin! Das versucht jeder von uns. Und zwar deshalb, weil's eben keine Solidarisierung gibt. Die können nur die individuelle Lösung sehen, und so kommen die noch nicht mal zum gewerkschaftlichen Beitritt. Aber daß sie das kapitalistische System als Ausbeutung durchschauen, das ist überhaupt noch nicht drin.

Kurt: Ja, wobei das Interessante noch ist, daß die privilegierten Arbeiter meistens auch die sind, die gewerkschaftlich organisiert sind.

Herbert: Also, wenn wir schon von privilegiert und unterprivilegiert reden: die Frau überhaupt ist unterprivilegiert, und die ganzen Akkordarbeiter. Was hat sich denn verändert in der Arbeitswelt? Die krassen Dinge, wie man sie früher hatte, daß man irgendwo ne Hand reinkriegen konnte, sich die Finger wegsägen konnte, die sind heute schon seltener. Aber natürlich muß man sehen, daß die Monotonie weitgehend zugenommen hat. Das ist eben ne Idiotenarbeit, und ich hab mal in einer Betriebsversammlung gesagt, daß die Frau zum dressierten Affen gemacht wird. Da hat die ganze Belegschaft gebuht, das können die Kollegen eben noch nicht umsetzen, was ich da gesagt hab. Oder ich hab mal – da ging's um bessere Belüftung der Räume, und ich hatte in einem Buch gelesen, daß heut bei den Schweinen, also in den Schweinezuchtanstalten aus Gesundheitsgründen Klimaanlagen drin sind, wegen der Infektionsgefahr –, das hab ich also in der Betriebsversammlung erzählt und gesagt: Belüftung gibt's ja schon in Schweineställen, da sind die ja schon weiter als wir. Da ging sofort ein wütendes Gebuhe los. Solche Beispiele, das ist also schon zuviel, das wollen sie nicht wahrhaben. Sie wollen nicht der letzte Dreck sein, sich nicht so fühlen müssen.

Kurt: Ich komm noch mal zu den Arbeitsbedingungen, die sich verändert haben. Also ich mein, es ist unzweifelhaft trotz allem, daß der Lohn gestiegen ist und die Leute zu mehr kommen. Bloß, die Arbeitsbedingungen, wie du schon gesagt hast, die sind schlechter geworden. Zum Beispiel ist innerhalb des Betriebes nicht einmal eine Solidarität vorhanden, die wenigstens so weit geht, daß man mal zusammen Geburtstag feiert. Solche Abteilungen muß man schon suchen. Oder daß man nach Feierabend mal gemeinsam fortgeht. Früher war das einfach selbstverständlich. An meiner ersten Stelle ist noch gemeinsam Fasching gefeiert worden; zwar abends nach der Arbeit, aber immerhin, es war ein gewisser Zusammenhalt. Und der ist weg, der fehlt hier mehr oder weniger. Man geht rein in die Arbeit, arbeitet durch und geht dann wieder raus.

Frage: Hast du eine Erklärung, warum das jetzt so ist?

Kurt: Ja, das kommt einmal durch die Verdichtung der Arbeitszeit, daß man so gedrängt ist, daß man gar keine Zeit mehr hat, sich mit dem Nachbarn zu unterhalten, daß da kein Kontakt mehr ist zu anderen. Zum Teil ist das vielleicht sogar gezielte Politik. So ist ja fast überall vorgeschrieben, den Lohn zu verheimlichen, den man wirklich bekommt. Dadurch sollen wohl gewisse Gegensätze der Kollegen untereinander aufgebaut werden, die man dann ausnutzt.
Lore: Ich glaub auch, daß der Betrieb eine Politik betreibt, die die Konkurrenz unter den Arbeitern noch verstärkt. Jeder, auch der kleinste Fehler, wird aufgedeckt, und dann gibt's von oben einen auf den Deckel, während man früher sowas ganz einfach zwischen Arbeiter und Techniker unter der Hand ausgeklüngelt hat. Da gab's ein ganz anderes Zusammengehörigkeitsgefühl.
Kurt: Dazu kommt noch, daß die Arbeitsorganisation heute ja sehr viel anders ist. Früher hat z. B. der Werkzeugmacher seine Aufgabe bekommen, und dann hat der alles von vorne bis hinten aufgebaut. Heute ist das anders, heut kriegt er eine Zeichnung nur von bestimmten Teilen seines Stücks. Da ist dann einer, der schleift bloß noch die Wellen, der nächste macht ein anderes Teil usw. Aber daß einer ein Werkstück ganz zu Ende macht, wo gibt's das denn noch? Da macht wirklich jeder nur seinen eigenen Senf und es geht derartig unkoordiniert nebeneinander her . . . Also, ich seh's bei meinem Bruder, ich kenn den Betrieb, da haben sie jetzt beim Maschinenschlosser ein System für Reparaturarbeiten eingeführt, das ist ähnlich wie bei MTM, da wird jedem Schlosser alles vorgeschrieben bis in die letzte Handreichung, z. B. wie lange er dazu braucht, ne Schraube loszumachen. Also jeder, der da schon mal gearbeitet hat, langt sich da an den Kopf. Aber das wird eben gemacht, und das führt auch, naja, zwar nicht zu vernünftigen Ergebnissen, aber es führt zu Ergebnissen.
Frage: Zu was für Ergebnissen?
Kurt: Ja, es wird halt nach wie vor gearbeitet, die Maschinen werden repariert, bloß: jetzt ist's halt so, daß der Schlosser, wenn er z. B. ein Zahnrad repariert, anschließend nicht einmal mehr abschmiert, weil er weiß, daß dafür ein anderer Kollege da ist, dem's Abschmieren vorgeschrieben ist. Die Folge davon ist natürlich, daß in der Werkstatt jetzt jeder gegen jeden arbeitet und jeder jeden verkauft und schaut, daß er auf seine Zeit kommt. Früher, da war das selbstverständlich, daß man kleine Handreichungen für den anderen kurz mitgemacht hat; das ist nimmer der Fall. Jede Handreichung muß jetzt ein Spezialist machen, der halt seine Zeit dafür kriegt. Da wird manchmal derartig Unfug getrieben, rein aus dem Kostenstellendenken heraus, das geht auf keine Kuhhaut mehr.
Frage: Das klingt jetzt so, als wollten die Unternehmer ne niedrigere

Produktivität in Kauf nehmen, nur um eine höhere Konkurrenz unter den Leuten zu erreichen?
Lore: Nee, die wollen die Arbeiter einfach einengen, die wollen denen nicht soviel Arbeitszeit gewähren, die sagen: die gammeln zuviel rum, die haben zuviel Leerlauf, und deshalb schreiben sie jetzt genau vor, welchen Handgriff die Leute in welcher Zeit zu machen haben.
Kurt: Auf der anderen Seite hat das aber auch echt den Vorteil für den Kapitalisten, daß er alles genau planen kann. So planen, daß er nicht mehr von der guten oder der schlechten Laune des Maschinenschlossers abhängig ist. Es war ja früher so, und ist auch heute noch manchmal so, daß sich einige erlauben können, was sie wollen, z. B. die guten Ingenieure, die 11 DM-Leute, die konnten den Betrieb auf den Kopf stellen, da passierte ihnen noch immer nichts . . .
Lore: Weil die ja im Betrieb so gut wie unentbehrlich geworden waren, und genau das stellen die dann ab mit solchen Systemen. Bloß, was dabei rauskommt, ist, daß dann Werkzeuge oder fertige Maschinen die Firma verlassen, die noch unvollständig sind, weil halt bloß Teile gemacht worden sind, die vorgeschrieben wurden.
Kurt: Es ist halt im Interesse des Systems, daß da so eine gewisse Planbarkeit reinkommt. Also ich seh's an unserem Geschäftsführer. Er mag privat ein herzensguter Mensch sein, raucht nicht, trinkt nicht, ist sozial eingestellt, aber wenn ich an meinem Platz sitze, sieht der mir von außen nicht an: denk ich oder schlaf ich, das sieht man mir von außen einfach nicht an, und deswegen wird der dann furchtbar mißtrauisch und sagt immer: »Der Ausstoß muß erhöht werden!« Das ist immer noch so ein Unsicherheitsfaktor, den sie unbedingt in den Griff bekommen wollen, das treibt dann die seltsamsten Blüten. Zum Beispiel ist es bei mir strengstens verboten, Fachzeitschriften in der Arbeit zu lesen, obwohl das doch der Arbeit zugute käme. Da kriegt der allergische Zustände, wenn er jemand dabei erwischt. Der Mann kriegt glatt drei Jahre keine Gehaltserhöhung mehr. Obwohl, wir machen's immer so, daß, wenn er auf Geschäftsreise ist, dann liest die ganze Abteilung halt Fachzeitschriften. Bloß, wenn man's ihm vernünftig erklärt: er kann und will es nicht mehr einsehen, weil er jetzt in ganz anderen Regionen schwebt, er sieht nur noch Zahlen vor sich. Er sieht jetzt so und soviel Entwicklungsstunden, wo kann man einsparen, aha, die lesen zu viel, die können das doch daheim machen, da kann man doch einsparen! Aber die andere Seite, daß man doch nicht 8 Stunden am Reißbrett stehen kann und ständig Striche ziehen, das sieht er nimmer. Davon ist er schon wieder viel zu weit abgehoben.
Herbert: Ja, und dann die Entlassungen. Wenn sie mal ein paar von den Handgriffen nicht mehr brauchen, dann müssen die Leute gehn.

Kurt: Da wird nicht lange gefackelt, werden eben einfach 10% der Angestellten entlassen, ohne Rücksicht auf Verluste, und da werden auch so manche Illusionen von so Aufwärtsstrebern gründlich zerstört: es wird einfach ganz streng abgezählt. So: 1, 2, 3, 4, 5, 6, raus. Das sind die Jüngsten erst einmal, die Unverheirateten. Und da bedeutet es gar nichts, ob man sich gut geführt hat oder schlecht geführt hat. Da gibt's dann Riesendiskussionen so in der Art wie: der eine ist doch noch jünger als der andere, also ich glaub, der eine war erst 24, der andere war 27, da ist der 27jährige zuerst entlassen worden, und alle regen sich auf. Nicht über die Entlassung selber, sondern darüber, daß aus Versehen zuerst der 27jährige entlassen wurde und nicht der 24jährige.
Und das dazu noch Deprimierende ist die Situation des Arbeitslosen selbst. Ich hab, glaub ich, 40 Bewerbungen geschrieben und mußte erleben, daß die meisten Firmen es noch nicht mal nötig haben, irgendeine Antwort zu geben. Naja, es ist bezeichnend, wie man nachher, wie man da gedrückt wird und welche Minderwertigkeitskomplexe man dann so mit der Zeit entwickelt, wenn man arbeitslos wird. Wenn dann so eine Ablehnung nach der anderen kommt, wird man so richtig bescheiden . . .
Lore: Und im ganzen Bekanntenkreis: Was, du bist arbeitslos, du bist rausgeschmissen worden . . . Da bist du dermaßen fertig, wenn du ne Kündigung kriegst, obwohl du eigentlich kein schlechtes Gewissen haben mußt. Aber du sagst es einem Genossen, und selbst der findet es schon komisch, auch wenn der antiautoritär ist und das Bürgerliche alles ablehnt; da sind die bürgerlichen Züge eben doch drin, wenn der sagt: »Was, du bist rausgeworfen worden, hast wohl nix getaugt«, so in der Richtung geht's dann. Und das enttäuscht vielleicht noch mehr als eine Absage von der Firma.

Zum Thema »Lohnarbeit im Kapitalismus« finden sich in früheren Kursbüchern mehrere Artikel. Wir verweisen vor allem auf die folgenden:

Peter Schneider, Die Frauen bei Bosch (*Kursbuch* 21)
Marianne Herzog, Akkordarbeiterinnen bei AEG/Telefunken (*Kursbuch* 21)
Elinor Langer, Täglicher Kapitalismus. Die Frauen in der New Yorker Telefongesellschaft (*Kursbuch* 22)
Francesco Ciafaloni, Die Gewerkschaften und der Kampf der Arbeiter in Turin (*Kursbuch* 26)
Gespräche mit LIP-Arbeitern: Von der Veränderung des Menschen durch den Kampf (*Kursbuch* 35)
»Warum ist Solidarität so schwierig?«. Protokoll eines Gesprächs mit drei Arbeitern von Helga Reidemeister (*Kursbuch* 37)

Hermann Mühleisen
Am Band

Tagebuchaufzeichnungen eines Vertrauensmanns

Montag, 6. 11. 67. Ich nahm die Arbeit 7.05 Uhr auf. Maschine abschmieren und Messerkopf ausfassen, danach Werkstück ausrichten. Kurz vor der Vesper kam der Meister D. Nach Anruf aus dem Betriebsratszimmer meldete ich mich bei ihm ab, um Flugblätter für die zweite Urabstimmung zu holen, teilte ihm aber gleichzeitig mit, daß ich am Mittag nochmals weg müsse, um die Stimmzettel zu verteilen. Ich hatte an diesem Morgen etwa eine Stunde versäumt, am Nachmittag ebenfalls. Gegen 15 Uhr, als ich kurz am schwarzen Brett den Anschlag über das Weihnachtsgeld las und von dort zurückkam, schien für Meister D. der Zeitpunkt gekommen, mich wieder einmal zusammenzustauchen. Er fuhr mich an, er hätte jetzt genug von mir, ich hätte heute noch kaum drei Stunden gearbeitet und würde mein Geld nicht verdienen. Das schluckte ich noch, aber als er sagte, ich würde mein Geld überhaupt nicht verdienen und meine Stellung als gewählter Vertrauensmann zum Faulenzen mißbrauchen, da konnte ich meine Erregung nicht mehr zügeln. Ich schrie ihn an, wenn hier einer sein Geld nicht verdiene, dann sei er es, denn er mache ja nichts anderes, als seine Leute zu schikanieren und zu bespitzeln. Nachdem er mich einen unverschämten Kerl genannt hatte, fluchte ich und schrie, so Kerle wie er hätten dieselbe Rolle auch im Dritten Reich gespielt; er habe die Nazi-Mitgliedschaft angenommen, nur um Aufseher spielen zu können, wie er es heute auch tue. Er sei ein Antreiber. Außerdem sei ich gewählter Vertrauensmann, der von der überwiegenden Mehrheit der Kollegen gegen seinen erklärten Willen gewählt worden sei. Das sei ja gerade das Traurige, meinte er.

Dienstag, 7. 11. 67. Vorladung um 13.30 Uhr zu Herrn F., Einstellungsbüro. Nach der Schilderung des Hergangs durch Meister D. kam ich zu Wort; ich bestätigte im wesentlichen die Aussagen des Meisters, wies aber darauf hin, daß er mich beleidigt habe und daß ich ihm deshalb in meiner Erregung gesagt habe, was ich von ihm halte und denke. Betriebsrat Sch. meinte, daß das, was der Meister zu mir sagte, keine Beleidigung sei, ich dagegen hätte das nicht sagen dürfen. Dr. D. stellte fest, daß nach Lage der Dinge eine Zusammenarbeit nicht mehr möglich sei und daß deshalb der Versetzung stattzugeben sei. Ich machte den Einwand, daß ich nicht einsehe, warum ich versetzt werden sollte, und daß das nach meiner Mei-

Institut e.V. Bibliothek

nung ungerecht sei. Dr. D. unterbrach mich: wenn ich nicht schon so lange im Betrieb wäre, würde man sowieso nicht noch verhandeln, sondern anders verfahren. Dann kam noch der Betriebsratsvorsitzende K. H. dazu. Er hörte sich die Beschwerde meines Meisters an und meinte dazu, das könne man nicht dulden, und das, obwohl er wußte, daß in meinem Fall nur die Vertrauensmännertätigkeit die Schuld an den Streitigkeiten hatte. Der Meister mußte sogar zugeben, daß ich ein guter Facharbeiter sei und daß ihm nur meine gewerkschaftliche Tätigkeit nicht passe. Ich hatte keine Unterstützung von Seiten der beiden Betriebsräte. Es wurde also beschlossen, daß ich versetzt werde.

Mittwoch, 8. 11. 67. Vorladung Arbeitseinsatz: Man bot mir dort zwei Möglichkeiten an, in eine Akkordabteilung zu Meister L. oder in den Werkzeugbau als Fräser. In der Akkordabteilung nahm man mich nicht, und im Werkzeugbau auch nicht, obwohl dort Leute gesucht wurden. Man sagte mir im Büro Arbeitseinsatz, Abteilungsleiter St. vom Werkzeugbau hätte ihnen mitgeteilt, Mühleisen nimmt er nicht. Der Mittwoch verging und ich hatte noch keine neue Arbeitsstelle.

Donnerstag, 9. 11. 67. 8 Uhr bis 10.30 Uhr Wartezimmer, Büro Arbeitseinsatz: noch immer keine Arbeit. Ich gebe mein Werkzeug ab. Mittags 13.15 Uhr Vorladung, Abteilung 2011, Abteilungsleiter K. Er spricht über Bewähren und viele für mich belanglose Dinge und verspricht den gleichen Lohn in seiner Akkordabteilung. Ich werde dann dem Meister von der Hinterachsmontage vorgestellt. Er gibt mir zu verstehen, daß man fest zupacken muß, nicht geraucht werden darf, und ich solle seine Leute in Ruhe lassen. Er zeigt mir den neuen Arbeitsplatz, das Montageband für Ausgleichsgetriebe. Ich schaue eine Weile zu und begreife, was mir da blüht.

Freitag, 10. 11. 67. 7.05 Uhr: Ich fange meine Arbeit an in der Ausgleichsgetriebe-Montage. Mir wird Reparaturarbeit zugewiesen, um mich einzuarbeiten.

Montag, 13. 11. 67. Reparaturarbeit.

Dienstag, 14. 11. 67. Reparaturarbeit.

Mittwoch, 15. 11. 67. Ich komme an das Montageband. Ich stelle fest, das Tempo ist unmenschlich, schaffe es kaum. Am Abend todmüde.

Vom 15. 11. bis 19. 12. 67 arbeite ich am Band.

Mittwoch, 20. 11. 67. Meine Stimmung ist schlecht, Hände und Finger schmerzen. Morgens beim Aufstehen kann ich mich kaum bücken, um die Schuhe zu binden, so schmerzt das Kreuz.

Ich beschreibe heute, wie der Arbeitsablauf mich in einen Zustand versetzt, der nur durch folgende Eindrücke wiedergegeben und erklärt werden kann: 7.05 Uhr fängt es an, die erste Tour klappt nicht, sie dauert etwa 4 Minuten. Man muß in dieser Zeit ein Gehäuse aufnehmen, Kontroll-

buchstaben oder Zahl einschlagen, dann auf dem Band einspannen, zwei Ausgleichsräder aufnehmen, Gehäuse austasten, Beilagscheiben aufsetzen, auf einen Plastikring aufklopfen, dann zwei Hebelräder nacheinander mit Plastikkugelscheiben einpassen, mit Schraubenzieher vermitteln, dann mit Dorn ausrichten, Bolzen ansetzen und einschlagen. Das Gehäuse wird dann abgenommen, kontrolliert auf zu schweren oder zu leichten Gang, dann abgesichert mit Sicherungsstift, das Band ist inzwischen schon über den Bereich hinaus. Jetzt schnell noch Zahnrad auflegen, Gehäuse einschlagen und vier bzw. fünf Schrauben ansetzen; vergessen wird meistens, daß das Gehäuse noch an der Auflagestelle gereinigt und entgratet werden muß. Ich komme wieder in Verzug, werde nervös; die Vespereinholerin kommt, ich habe keine Zeit, winke ab. Scheiße, sagt einer, ein Wort, das auch ich immer wieder sage. Ich will nachkommen. Es klappt wieder nicht ganz beim Einpassen, ich muß das Gehäuse in Reparatur geben und ein anderes nehmen. Hetze von 7.05 Uhr bis 9.02 Uhr, dann rufen andere: hör auf! Dreckige Hände, und das ist noch geschmeichelt, würgen eine saubere Wurst aus dem Papier, beim Anfassen wird sie dreckig, aber zusammen mit einem Wecken wird sie gefressen, von einem Schwein? nein, von mir, und ich bin doch sonst ganz gemütlich. Das Band läuft weiter um 9.15 Uhr, nicht später, eher früher, es gibt welche, die was werden wollen, die sorgen dafür. Ich hoffe, daß es klappt, und hetze vor und zurück. Meine Mitarbeiter sind meist Ausländer, Türken, Griechen, Spanier und Italiener. Ich frage, wirds euch nicht zuviel? Einer sagt, was hilfts, alles Scheiße, keine bessere Arbeit, wenn nicht wollen, bitte, du kannst gehen, machen andere Kollegen Arbeit von dir. Um Schit und Notdurft zu verrichten, stehen jedem 15 Minuten Pause zu. Ich spare mir sie auf und gehe um 15 Uhr in die Kantine, um ein Bier und vielleicht einen Wecken zu essen und mich für einige Minuten dem hektischen Arbeitsablauf zu entziehen.

Donnerstag, 21. 12. 67. Wir bekommen das neue Gehäuse in unser Band. Ich habe diese Gehäuse noch nie montiert und weigere mich, sie ohne eingearbeitet zu sein zu montieren. Also komme ich zur Reparatur. Die Arbeit ist dieselbe, aber eben nicht am Band und deshalb leichter.

3. 1. 68. Wir fangen 6.05 Uhr an. Wir arbeiten zu viert am Band. Ich komme nach dem Mittagessen fünf Minuten zu spät. A., der so eine Art Gruppenführer ist, schimpft: das geht nicht, wir fangen 13.15 Uhr an. Ich sage gar nichts, bin auch nicht gefragt worden. 17 Uhr ist Feierabend.

4. 1. 68. Wieder zu viert am Band. Der Älteste ist O., manchmal auch als Springer eingesetzt. Er hat einen ganz kahlen Kopf, ist über 50 Jahre alt und stammt aus Ostpreußen. Der andere ist 1951 aus Thüringen geflohen, angeblich aus politischen Gründen, und heißt G. K. Er kommt sich sehr wichtig vor. Ich ärgere mich manchmal über ihn, denn er tut gerade so,

als ob die Arbeit für ihn leicht wäre, und zwar auch dann, wenn er nur mit Hängen und Würgen nachkommt. Er ist Anti-Kommunist, einer derjenigen, vor denen man sich lieber in Acht nimmt. Der vierte ist ein Türke.

5. 1. 68. 6.05 Uhr Arbeitsbeginn. Die Arbeit läuft nicht recht, das Material paßt nicht, ich schimpfe. G. K. ereifert sich: es geht doch gut! Ich grinse, denn auch er hat zeitweise Schwierigkeiten und muß hetzen, um wieder nachzukommen. Ich sage zu O.: das ist doch Scheiße, hier muß doch zusätzlich Zeit gegeben werden, denn unsere Arbeit ist erschwert. Er meint, die da oben wissen das schon, aber machen tut niemand was. Der für uns zuständige Betriebsrat kommt und bringt die von mir abonnierte Zeitung *Welt der Arbeit* (DGB). Ich muß ihn bitten, die Zeitung drüben bei meiner Tasche abzulegen, denn ich habe keine Zeit dazu. Die Kollegen kennen diesen Betriebsrat nicht. Sie erfahren erst von mir, daß das ihr Betriebsrat ist. Bin nach dem Mittagessen in der Abteilung »Versuch« und hole die Liste – nicht unterschrieben: sie haben Angst. Warum und vor was? Ich mache mir Gedanken darüber. Etwas Bitterkeit kommt auf, ich überwinde sie aber schnell. Ich weiß es doch: nur kein Engagement! Es könnte Nachteile bringen. Du hast ja recht, sagen sie, aber unterschreiben, nein, das tun wir nicht. Ich schaue auf die Uhr: 13.13 Uhr, noch zwei Minuten. Ich renne und schaffe es grade noch. Ich schwitze während der Arbeit noch vom Laufen. Um 16 Uhr mache ich Feierabend. Wie immer treffe ich freitags ein paar Kollegen aus dem »Versuch«. Vier Unterschriften. Ich freue mich sehr darüber.

Montag, 8. 1. 68. Das Band ist abgestellt, es fehlen Unterlagscheiben. Wir bringen kaum ein Gehäuse fertig. Es ist ein ruhiger Vormittag. Bis zum Nachmittag sind wieder Scheiben und engere Gehäuse gekommen. Das Band läuft wieder, ich komme verhältnismäßig gut nach.

Dienstag, 9. 1. 68. O. und ich haben den Eindruck, daß das Band heute schneller läuft, wir kommen kaum nach. O. meint, die bescheißen uns hier. Er sagt es abends zu A., der für das Band verantwortlich ist, aber der leugnet.

Mittwoch, 10. 1. 68. Heut gehts flott weiter. Wir sind wie gestern ein Italiener, ein Grieche, ein Türke, ein Deutscher (O.) und ich. Bei den neuen Gehäusen am anderen Band stellen sie die Arbeit um, sie unterteilen sie. Ich befürchte, daß, wenn das klappt, die Tätigkeitsmerkmale in der analytischen Arbeitsplatzbewertung eine Einstufung möglich machen, die für die Firma Kosten einsparen wird. Das heißt weiteren Lohnabbau.

Dienstag, 23. 1. 68. Ich fühle mich krank. Ich komme mit der Arbeit kaum nach. Ich arbeite mit Franco (Italiener) und Romero (Spanier) am Band für die großen Achsen. Vorne arbeitet der Türke. Ich wäre schon nach Hause gegangen, aber ich bin um 14 Uhr verabredet. Zur IGM-Ortsver-

waltung. Ich halte durch bis 14 Uhr. Am Abend habe ich leichtes Fieber und Durchfall. Ich gehe zum Arzt, er schreibt mich krank, ab 24. 1.
Am 5. 2. fange ich wieder an zu arbeiten. Ich muß nur das Gehäuse aufs Zahnrad legen und die Schraube ansetzen, 10 Stück pro Gehäuse. Eine sehr eintönige Arbeit. Die Finger, vor allem der Daumen, schmerzen.
Am 6. 2. mache ich die gleiche Arbeit. Das Band läuft sehr schnell. Am Band nebenan rollen sie Schichten: 6 Uhr bis 14.30 Uhr, und 14.30 Uhr bis 23 Uhr. W. teilt mir mit, daß der Betriebsratsvorsitzende sich bereit erklärt hat, zwei Italiener an sicherer Stelle auf die IG-Metall-Liste zu nehmen.
12. 3. 68. Um 14.15 Uhr ist die Betriebsversammlung angesetzt. Fünf Minuten vor Beginn derselben räume ich die Schraubenzieher und meine beiden Hämmer zusammen und gehe zu meinen Schränken. A. kommt mir nach und schimpft, was mir einfalle, ich könne doch nicht einfach weglaufen. Doch, sage ich, für mich ists jetzt Zeit. und wenns ihm nicht passe, könne er ja zum Meister gehen und sich beschweren. Die Versammlung beginnt mit 5 Minuten Verspätung. Wie üblich Geschäfts- und Sterbekasse-Bericht von Sch. Tätigkeitsbericht von K. H. Er stellt die Leistungen des Betriebsrats vor. Viel Lob für den Betriebsrat. Wegen der morgen stattfindenden Betriebsratswahlen gab es 18 Diskussionsredner. Ich war Nummer 14. Ich gab zu verstehen, daß sich heute Leute vorstellen, die sonst die ganzen Jahre hindurch nicht in Erscheinung treten, dafür aber jetzt, um ein Pöstchen zu ergattern. Ich kritisiere weiter, daß in der Rednerfolge einiges nicht stimme, und beantrage, daß eine Rednerliste ausgelegt wird, in die man sich einträgt. Dann sage ich, daß ich es für notwendig erachte, darüber zu reden, wo meine Kollegen der Schuh drückt. Die Behandlung der unmittelbaren Vorkommnisse im Betrieb würde dazu beitragen, daß die vom Kollegen K. H. gewünschte Diskussion auch bei den anderen Versammlungen stattfinde. Ich könne nur von meinem Arbeitsplatz ausgehen, und da seien die Verhältnisse unmöglich, aber die Kollegen hätten Angst um ihren Arbeitsplatz und würden sie deshalb ertragen. Ich selbst käme mir vor wie ein Pferd, das wie im Mittelalter vor einen Göppel gespannt seine Runden dreht, rauf und runter, rauf und runter, Tag für Tag. Ich appelliere an die Geschäftsleitung, dafür zu sorgen, daß diese Zustände geändert werden, denn noch ertrage es der Arbeiter, aber es könne auch anders kommen. Außerdem sage ich: ich halte es für die Hauptaufgabe des kommenden Betriebsrates, daß er seine ganze Kraft einsetzt, um diese unmöglichen Zustände zu beseitigen. Auch daß keine Zeit bleibt zum Händewaschen in den Pausen, prangere ich an und weise darauf hin, daß ich mir heute hätte sagen lassen müssen, ich sei ein Unruhstifter. Bei meinem Abgang bekomme ich sehr starken Beifall.
13. 3. 68. 8.30 Uhr kommt der Meister zu mir und sagt, ich solle ins Büro

zum Abteilungsleiter C. kommen. Er begrüßt mich mit Handschlag und fragt mich, ob ich schon einmal um 7 Uhr in der Früh vor Überanstrengung umgefallen sei. Ich sage nein. Er fragt, ob ich mich dahingehend in der gestrigen Betriebsversammlung ausgesprochen hätte. Ich sage ihm, daß das, was hier verlangt wird, unmöglich ist. Er gibt mir nach kurzem Gespräch zu verstehen, daß, wenn mir das Geschäft zu schwer sei, ich mich ja versetzen lassen könne. Ich lehne ab und frage, ob es nicht erlaubt sei, Kritik zu üben, wo es nötig ist. Ich könne ja andere Arbeit annehmen, ist der letzte Kommentar des Abteilungsleiters.

14. 3. 68. Bei der Lohnauszahlung werde ich beim Meister vorstellig, um zu erreichen, daß während dieser Zeit das Band abgestellt wird, damit man wenigstens das Geld nachzählen kann. Er meint, ich könne das Band ja leer durchgehen lassen. Ich spüre, er will nichts davon wissen.

25. 3. 68. Ein Montag, der mir wieder einmal schwerfällt. Ich habe Waldheim-Dienst gehabt, und das steckt mir noch in den Knochen. Ich bin schlecht gelaunt. Zwei Minuten vor 9 Uhr habe ich das Band verlassen. Ich werde böse, als mich A. anschnauzt, warum ich so früh vom Band wegliefe, das ginge nicht. Da sag ich, guck mal da rüber, andere kommen schon vom Händewaschen und ich gehe eben jetzt auch. Er sagt, daß er dafür sorgen werde, daß ich versetzt werde, wenn es mir nicht paßt. Ich sage ihm, daß ich mir von ihm nicht mehr drohen lasse und in Zukunft jeden Tag zwei Minuten früher weggehen werde, um mir die Hände zu waschen.

6. 6. 68. Es ist alles beim alten geblieben, es geht jeden Tag im gleichen Trott. Um 8 Uhr brennen meine Füße. 9.15 Uhr, nach der Vesper, ziehe ich andere Schuhe an, es dauert drei Minuten. A. kommt und schnauzt mich an. Ich werde böse und erkläre ihm, daß ich mir das nicht mehr lange von ihm gefallen lasse. Ich gehe zum Meister und sage ihm, was vorgefallen ist. Er meint, das Recht, mich auszuschimpfen, stehe A. nicht zu.

19. 9. 68. Am Band hat sich personell einiges geändert. Ich bin der einzige Deutsche am ersten Band. Wir arbeiten zu fünft, ein Portugiese und ein Italiener beim Fertigmachen und ein Grieche, ein Italiener und ich beim Montieren. Die Arbeit klappt einigermaßen, aber ich empfinde sie, obwohl ich sie jetzt bald ein Jahr mache, immer noch als unmenschlich. Vor allem spüre ich, wie die ständige nervliche Belastung mich immer empfindlicher macht. Ich muß mich manchmal richtig beherrschen, damit ich nicht explodiere. Ein Beispiel: Der Italiener sagt, Gehäuse kaputt; ich will es durchgehen lasen, aber er schüttelt den Kopf. Ich werde wütend und knalle das einige Kilo schwere Werkstück auf den Boden und schreie, das geht dich einen Scheißdreck an, ob ich das durchgehen lasse oder nicht. 10 Minuten später könnte ich heulen. Ich sage mir, wie konntest du dich nur so gehen lassen. Aber auch anderen geht es so wie mir. Ein Italiener am Band ne-

benan bekommt von der Vesperholerin, statt geschnittene Salami, Salami am Stück, er beginnt zu schreien und schmeißt die Wurst im Zorn mit aller Kraft auf den Boden. Am Nachmittag fängt ein anderer Italiener an zu schreien und zu toben und schmeißt alles, was er in der Hand hat, zu Boden. Seinem Kollegen, einem Türken, droht er mit dem Schraubenzieher. Er zittert und braucht 5 bis 10 Minuten, um sich zu beruhigen. Der Türke hatte ihm Putzwolle angehängt, das war der ganze Grund seines Wutanfalls, bei dem der Italiener – ein kleiner, etwa 25 Jahre alter Bursche – aussah, als wollte er sich jeden Augenblick auf den Türken stürzen und ihn mit dem Schraubenzieher erstechen. Nachdem er sich beruhigt hatte, fing er an zu heulen. Ein Gefühl, das ich kenne. Der Meister kommt und fragt, was los ist, man erzählt es ihm. Ich sage ihm, daß die nervliche Belastung zu groß sei und auch ich ähnliche Gefühlsausbrüche hätte, die ich kaum unterdrücken könnte.

20. 9. 68. Ich fahre immer noch mit dem Fahrrad ins Geschäft, obwohl es morgens noch dunkel ist. Ich stelle fest, wie schnell das Band läuft. Es läuft in 22 Minuten einmal durch, das heißt also 17 Stück mit 5 Mann. Ich nehme mir vor, in Zukunft öfter zu kontrollieren. Ich weiß allerdings nicht, wie viele Stücke nach der Akkordaufnahme gemacht werden müssen. Für die neuen Gehäuse müßte schon längst der neue Akkord aufgenommen sein. Aber bis jetzt blieb es bei der Ankündigung. Die ganze Arbeit hat also mit Akkord nichts zu tun. Es wird uns so viel wie möglich abverlangt. Die Reparaturen, die anfallen, übersteigen immer öfter das Maß des Normalen. Ständig arbeiten drei Mann für die Reparaturen, ein Zustand, den ich für widersinnig halte, denn würde man an jedes Band einen Mann mehr stellen, könnte man langsamer arbeiten und es würden bei weitem nicht so viele Reparaturen anfallen.

29. 10. 68. Ich habe es mir zur ständigen Gewohnheit gemacht, die Bandgeschwindigkeit zu überprüfen. Ein Durchgang dauert 17 Minuten und hat 17 Stück bei einer Bandbesetzung von sieben Mann. Um 9 Uhr sagt A., daß wir unsere Getränke, die wir am Band stehen haben, wegstellen sollten, denn es käme hoher Besuch. Nach der Vesper kommt A. und nimmt alle Getränke weg, auch meinen Tee und ein kleines Viertelliterfläschchen Wein, das ich beim Vespern gerade angetrunken habe. Ich sage ihm, daß er meine Getränke sofort wieder hinstellen soll. Er will nicht, ich versperre ihm den Weg. Da fällt ihm mein kleines Fläschchen hinunter, es ist kaputt. Ich nehme ihm meinen Tee ab und sage, mein Getränk bleibt hier stehen, wo ich es hingestellt habe. Ich bin ziemlich erregt. Er läuft zum Meister. Nach ein paar Minuten kommt der Meister zu mir. Er legt mir die Hand auf die Schulter und meint, ich solle doch das Fläschchen wenigstens so wegstellen, daß man es nicht sieht. Ich entgegne ihm, niemand hätte hier das Recht, mir mein Getränk wegzunehmen, denn wenn

das Band läuft, könne man zum Trinken nicht weglaufen, und wenn ich es unten drunter stelle, bestehe die Gefahr, daß man es umwirft, deshalb bleibe es hier oben stehen. Wem das nicht gefalle, den solle er zu mir schicken, ich würde ihm dann sagen, warum. Außerdem habe A. mein Fläschchen mit Inhalt kaputt gemacht und müsse es mir ersetzen. Kurz vor dem Mittagessen bringt mir A. ein neues Fläschchen Wein und stellt es auf meinen Platz. Der Besuch ist in der Zwischenzeit durch die Halle gegangen, ohne nach links und rechts zu sehen. A. nennt mich einen sturen Hund. Ich kann es einfach nicht ertragen, wenn Anordnungen getroffen werden, die so sinnlos sind wie die mit dem Getränk.

12. 11. 68. Wir arbeiten mit fünf Mann. Ich arbeite vorn am Band. Für mich ist die Arbeit leichter, wenn zu fünft gearbeitet wird. Die drei Mann, die montieren, haben es dafür etwas schwerer, sie haben Mühe nachzukommen. A. spielt wieder den Kapo, aber keiner sagt etwas. Sicher ist er heute schon einige Stunden herumgestanden und hat den anderen beim Arbeiten zugesehen. Ich nehme an, daß wir auch für ihn das Geld verdienen müssen, deshalb ärgerts mich. Ich will versuchen, etwas mehr über unseren Akkord zu erfahren.

15. 11. 68. Es ist ein Tag wie jeder andere. So gegen 11.20 Uhr ist Lohnauszahlung. Es ist etwas mehr als sonst, denn die letzte Monatshälfte hat 12 Arbeitstage gehabt. 3 Minuten vor der regulären Mittagspause drücke ich auf den Abstellknopf am Band. Wer hat das Band abgestellt, ruft plötzlich hinter mir A., er hat aufgepaßt. Ich gehe zu meinem Vesperschränkchen und hole mein Handwaschmittel. Nach dem Mittagessen kommt unser Meister zu mir und fragt, Herr Mühleisen, wissen Sie nicht, wie lange bei uns die Arbeitszeit geht? Sicher weiß ich das, sage ich. Er sagt, ich sei zu früh vom Band weggelaufen. Ich entgegne, wenn ich die ganze Zeit am Band Akkord arbeite, dann müßten diese drei Minuten, die ich früher weggegangen bin, auch drin sein. Weiter sage ich, daß andere schon vom Händewaschen zurückkommen, wenn wir noch am Band arbeiten. Er fragt, wer das sei; ich sage, ich bin doch nicht dazu da, andere zu denunzieren. Er meint, ich solle dann, wenn ich schon weglaufe, wenigstens das Band nicht abstellen, denn sonst würden ja die anderen auch weglaufen.

Bin vom 19. bis einschließlich 26. 11. krank. Ich hatte Alois, meinen Kollegen am Band, gebeten, mich zu benachrichtigen, wenn irgend etwas in Akkordfragen oder vielleicht auch in anderen Dingen wie Vertrauensmännerwahl akut werden sollte. Er rief mich am Freitag, 22. 11. an und teilte mir mit, daß nächste Woche der Akkord aufgenommen und ein Gruppenführer gewählt werden soll. Er bestätigte damit meine Befürchtungen, daß sie für Wahlen einen Zeitpunkt abwarten, an dem ich nicht da bin.

Dienstag, 26. 11. 68. Heute bin ich nach dem Besuch der AOK an meine Arbeitsstelle gegangen. Die Kollegen empfingen mich mit der Bemerkung: jetzt kommst du, wo alles gelaufen ist. Ich erfahre, daß heute mittag der Gruppenführer im zweiten Wahlgang gewählt werden soll. Ich veranlasse, daß sie mich schriftlich, d. h. mit 14 oder 15 Unterschriften nachträglich vorschlagen für die Gruppenführerwahl. Ich bitte Alois, den Vorschlag gleich nach dem Mittagesen zum Betriebsrat zu bringen, vermute aber, daß er es nicht tun wird.

27. 11. 68. Alois hat die Unterschriften abgegeben, sie wurden aber abgelehnt mit der Begründung, man könne in ein schwebendes Wahlverfahren nicht mehr eingreifen.

Nachtrag Juni 1971. Ich bin wieder Vertrauensmann in der Bandmontageabteilung von Meister F. Auch bei dieser Wahl wurde versucht, meine Kandidatur zu verhindern. Die Bekanntgabe wurde statt durch Anschlag an der Stempeluhr, wie es sonst üblich ist, an unauffälliger Stelle vorgenommen. Als meine Kollegen darauf aufmerksam wurden und mich als ihren Kandidaten vorschlugen, hieß es beim Betriebsrat, die Vorschlagsfrist sei schon vorbei, man könne keinen Vorschlag mehr annehmen. Nachdem mein Freund Willi, der Delegierter und Vertrauensmann in einer Zeitlohnabteilung ist, bei der IGM-Ortsverwaltung vorstellig wurde, mußten sie ihre Taktik ändern. Sie verfaßten einen Anschlag, in dem es in etwa hieß, daß der alleinig vorgeschlagene R. die Wahl nicht annehme, wenn sich nicht mindestens ein weiterer Kandidat der Wahl stellen würde. Vorschläge sollten eingereicht werden. Ich wurde also nochmals vorgeschlagen. Die Stimmenauszählung ergab dann eine Mehrheit für mich von 36 zu 21 Stimmen.

Im Dezember 1970 wurde unsere gesamte Hinterachs- und Vorderachsmontage nach Esslingen-Mettingen verlegt. Ich habe es in der Zwischenzeit geschafft, daß A. nicht mehr bloß herumsteht und die Kollegen antreibt. Er muß jetzt auch arbeiten. Das trug sich so zu. Die Arbeit klappte wieder einmal nicht, es wurde zuviel Ausschuß gemacht. Er stand am Vormittag mindestens drei Stunden am hinteren Ende des Bandes und schimpfte mit den Kollegen herum. Das ärgerte mich schon die ganze Zeit. Dann kam er zu mir an die erste Station und forderte mich auf, geschickter einzulegen. Ich gab ihm mit erregten Worten zu verstehen, daß ihn das einen Scheißdreck anginge. Er solle lieber etwas arbeiten, oder ob er glaube, daß wir sein Geld auch noch mit hinzuverdienen müßten. Ich warf mein Gehäuse zu Boden und lief vom Band weg. Da kam gerade der Obermeister. Ich fragte ihn, ob es in unserer Abteilung außer Meister und Gruppenmeister noch weitere Leute gäbe, die nicht im Akkord arbeiten. Er sagte, die gäbe es nicht. Ich fragte weiter, warum dann A. sich schon drei Stunden am Band rumdrücke, ohne was zu tun. Er meinte, dieser sei

wohl vom Meister dazu beauftragt worden. Der Meister kam dazu und bestätigte das. Darauf verlangte ich, daß mir die Akkordzeiten von unserem Band vorgelegt würden. Der Meister meinte, das ginge mich nichts an. Ich erklärte ihm, daß das mein Recht sei und ich es mir auch zu verschaffen wüßte. Am Mittag nach dem Essen ließ man mich ins Meisterbüro kommen, wo ich dann vom Kalkulator die Zeiten vorgelegt bekam. Seitdem haben wir etwas Ruhe vor A. Er arbeitet selbst. An unseren vorderen Bändern kann das Tempo nicht mehr willkürlich verstellt werden, ich stoppe immer wieder ab. Sie habens aufgegeben. Die hinteren beiden Bänder aber werden ständig verändert. Die Klagen häufen sich. Die erste Station dort, die ich auch schon gemacht habe, und von der ich weiß, daß die zur Verfügung stehende Zeit von 1'12" knapp ist, hat jetzt nur noch 1'03" Zeit, das hält man wirklich nicht durch. Das Band wird mit 17 statt mit 15 Mann gefahren, ohne den vorderen Platz zu entlasten. Ich werde beim Meister vorstellig und sage ihm, daß es so nicht geht. Auch der Betriebsrat erscheint mit drei Mann bei uns. Es ändert sich nichts. Die Leute müßten sich selbst helfen, aber wie? Ich bringe diese Geschichte in der darauf folgenden Betriebsversammlung vor. (Bei der Verlagerung nach Esslingen-Mettingen wurde dann die Arbeit anders aufgeteilt.)

Montag, 3. 5. 71. Vertrauensmännerversammlung, 9.30 Uhr, Werksteil Mettingen. Der Versammlungsleiter eröffnet und erteilt dem Betriebsratsvorsitzenden K. H. das Wort. Der gibt einen Bericht über die Geschäftslage, dann folgt eine ganze Reihe von Verbesserungen, die der Gesamtbetriebsrat mit der Geschäftsleitung ausgehandelt hat. Z. B. Altersversorgung, Herabsetzung der Altersgrenze bei der 95%-Lohnsicherung im Zuge des altersmäßigen Leistungsabfalls, der zur Versetzung führt, von 55 auf 50 Jahre bei einer zehnjährigen Zugehörigkeit zum Werk. Er gibt weiter bekannt, daß aufgrund der guten Auftragsbestände der Betriebsrat seine Zustimmung zu weiteren Überstunden gegeben habe, und sonstiges. Ich melde mich zu Wort. Ich gehe aus von der 1. Mai-Losung des DGB und sage, daß es dort heiße: mehr Demokratie, mehr Rechte für die Arbeitnehmer im Betrieb, sprich Mitbestimmung, und erläutere sachlich und ruhig, daß es notwendig sei, entsprechende Mißstände, wie sie bei uns in der Abteilung vorkommen, zu beseitigen. Ich schildere die Situation an der Zubringerstation, an der dieser Mann, obwohl die vom Kalkulator aufgenommene Zeit eine Arbeitsleistung von etwa 850 Stück in 8 Stunden verlangt, heute gegenüber vor zwei Jahren 200 Stück mehr machen muß. Ich frage, warum er das tun müsse, ohne einen Pfennig mehr Lohn zu erhalten. Ich erkläre, das sei deshalb so, weil der Meister oder Vorgesetzte in der Lage sei, Druck auszuüben, da er die Möglichkeit habe, die Leute nach seinem Gutdünken an einen anderen, noch schlechteren Platz, z. B. am Band, zu versetzen. Hier werde ich vom Betriebsratsvorsitzenden

unterbrochen. Er ruft, diese Aussage müsse ich vor meinem Meister verantworten, er werde mich ihm gegenüberstellen. Bei uns herrsche auch im Betrieb Demokratie, und außerdem sei es doch so, daß gerade ich meine Weisheiten von denen bezöge, die keine Demokratie kennen. Ich antworte, daß ich noch nicht fertig sei mit meinem Beitrag, ich hätte ihn auch nicht unterbrochen, er könne sich ja nachher wieder zu Wort melden. Ich werfe ihm Unsachlichkeit vor und verbitte mir diese Art von primitiven Anschuldigungen, außerdem sei die Androhung einer Gegenüberstellung mit dem Meister ein geeignetes Mittel zur Einschüchterung. Wenn ich mich meinen Kollegen gegenüber genauso verhalten würde bei Beschwerden wie er mir gegenüber, indem er den Beschwerdeführenden seinem Vorgesetzten auf einem Tablett zum Abservieren präsentiert, würde kein Kollege mehr mit Beschwerden zu mir kommen. Der Betriebsratsvorsitzende beteuert im Schlußwort, daß der Betriebsrat die vorgetragenen Klagen an Ort und Stelle untersuchen werde.

Freitag, 7.5. 71. Ich werde um 8 Uhr mit meinem Meister zusammen zum Abteilungsleiter N. bestellt. Anwesend sind dort der Betriebsratsvorsitzende K. H. und drei Betriebsräte. K. H. erklärt, daß ich Aussagen gemacht hätte, die sie jetzt untersuchen wollten. Ich hätte meinen Meister beschuldigt, daß er Leute unter Druck setze, und ich solle Namen nennen, wer das sei. Ich erkläre, daß ich hier keine Namen nennen werde, und frage, warum sie nicht an den Arbeitsplätzen erschienen seien. Auf dem Büro könnten sie ohnehin keine Untersuchungen anstellen. Ich frage meinen Meister, ob nicht jeder vom Band wegwolle. Er bejaht das. Darauf sage ich, daß mit dem Mittel der Versetzung an das Band schon Druck ausgeübt werden könne und daß diejenigen, die mit Wohlverhalten glänzen, am ehesten eine Außenstation bekommen. Ich führe das Beispiel vom Neger und Hausneger an und frage die Betriebsräte, ob sie denn weisungsbefugt seien und somit eingreifen könnten. Sie geben zu, daß sie nicht weisungsbefugt sind. Sie werden persönlich und versuchen, alte Geschichten auszugraben, z. B. daß ich vor Jahren öfters verschlafen hätte. Mein Meister bemerkt, er brauche mich nicht in seiner Abteilung, die Betriebsräte könnten mich gleich mitnehmen. Sie drängen immer wieder, ich solle jetzt endlich Namen nennen, damit sie die Sache prüfen könnten, andernfalls hätte ich gelogen. Ich sage ihnen, wenn sie unbedingt einen Namen brauchten, könnten sie ersatzweise meinen nehmen, ich würde schon dreieinhalb Jahre fast ununterbrochen am Band arbeiten und das, obwohl ich Facharbeiter sei. Außerdem wiederhole ich des öfteren, daß ich nicht einsähe, was sie hier erreichen wollten, das sei nur dazu gut, mich vor dem Meister und Abteilungsleiter aufs Kreuz zu legen. Der Platz für die Untersuchung sei unten in der Abteilung an den Bändern und nirgendwo anders. Sie kommen nicht mit. Lassen sich dort nicht sehen.

Thema:
Politik und Gesellschaft

Otto Jacobi/Walter Müller-Jentsch/ Eberhard Schmidt (Hg.)
Gewerkschaften und Klassenkampf
Kritisches Jahrbuch 1974
1507/DM 6,80

Urs Jaeggi
Kapital und Arbeit in der Bundesrepublik
Elemente einer gesamtgesellschaftlichen Analyse
6510/DM 5,80

Ernst Klee
Behinderten-Report
1418/DM 5,80

Jutta Menschik
Gleichberechtigung oder Emanzipation?
Die Frau im Erwerbsleben der Bundesrepublik
6507/DM 3,80

Jürgen Roth
Armut in der Bundesrepublik
Über psychische und materielle Verelendung
1427/DM 4,80

Herausgegeben im Auftrag des Bundesvorstandes der Jungsozialisten von Siegmar Geiselberger
Schwarzbuch: Ausländische Arbeiter
1325/DM 3,80

Wilfried Gottschalch/Marina Neumann-Schönwetter/Gunther Soukup
Sozialisationsforschung
Materialen – Probleme – Kritik
6503/DM 3,80

Gunnar Heinsohn
Vorschulerziehung in der bürgerlichen Gesellschaft
Geschichte – Funktion – aktuelle Lage
6267/DM 5,80

Edwin Hoernle
Grundfragen proletarischer Erziehung
6247/DM 4,80

Otto F. Kanitz
Das proletarische Kind in der bürgerlichen Gesellschaft
6240/DM 5,80

Gerd Köhler (Hg.)
Wem soll die Schule nützen?
Rahmenrichtlinien und neue Lehrpläne: Soziales Lernen im Konflikt
1474/DM 6,80

Lutz von Werder
Sozialistische Erziehung in Deutschland
Geschichte des Klassenkampfes um den Ausbildungssektor 1848-1973
6244/DM 5,80

FISCHER
TASCHENBÜCHER

Otto Jacobi
Gewerkschaftliche Tarifpolitik in der Bundesrepublik

1. Kooperative Gewerkschaften und systemkonforme Tarifpolitik[1]

Ziele, Ergebnisse und Formen der gewerkschaftlichen Tarifpolitik in der Bundesrepublik wurden durch die langdauernde Prosperitätsphase des westdeutschen Kapitalismus geprägt. Die Weichen für den wirtschaftlichen Wiederaufstieg Westdeutschlands hatten die Alliierten gestellt.[2] Sie wehrten alle Angriffe auf die privatkapitalistische Gesellschaftsordnung ab und schufen mit dem Marshall-Plan (1947) und der Währungsreform (1948) entscheidende Voraussetzungen für eine funktionierende kapitalistische Ökonomie in der Bundesrepublik. Die Wirtschaftspolitik der nachfolgenden Bundesregierungen war während des gesamten Zeitraums der fünfziger Jahre auf die Erfordernisse des Wiederaufbaus der westdeutschen Wirtschaft und ihrer Integration in den kapitalistischen Weltmarkt zugeschnitten. Die Verwirklichung dieser Ziele setzte die wirtschaftliche Leistungssteigerung des Systems voraus, die vor allem durch die Erweiterung und Modernisierung der Produktionskapazitäten erreicht werden mußte. Damit die Wirtschaftspolitik als Wachstumspolitik erfolgreich sein konnte, wurden mit staatlichen Mitteln die Gewinne der Unternehmer verbessert, um so ihre Investitionsneigung zu stimulieren und ihre Investitionskraft zu stärken. Die Regierung förderte die unternehmerischen Gewinn- und Investitionsinteressen durch eine Vielzahl gezielter Maßnahmen: Subventionen, steuerliche Begünstigungen, Exportförderungsmaßnahmen, Unterstützung der Rekonzentration der von den Alliierten zunächst entflochtenen Industrieunternehmen und Banken.
Ökonomisches Wachstum war für Regierung und Unternehmer von strategischer Bedeutung, denn damit wurden die materiellen Grundlagen für die Restaurierung und Stabilisierung der kapitalistischen Produktionsverhältnisse gelegt und zugleich systemkonforme Lohnerhöhungsspielräume für die Befriedung sozialer Konflikte geschaffen. Dieser Strategie war in zweifacher Weise ein voller Erfolg beschieden:
a) Der expansive Charakter des westdeutschen Kapitalismus läßt sich am Wachstum des Bruttosozialprodukts ablesen. Das nominale, zu jeweiligen Preisen berechnete Sozialprodukt stieg zwischen 1950 und 1972 um 745%; das entspricht einer durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate von 10%. Das reale, in Preisen von 1962 bewertete Bruttosozialprodukt er-

höhte sich im selben Zeitraum um rund 300%; daraus errechnet sich eine durchschnittliche Zuwachsrate von 6,1%. Der Wachstumsprozeß in der BRD verlief allerdings nicht stetig, sondern vollzog sich in sechs Konjunkturzyklen, wobei erstmals der Konjunkturabschwung 1967 (und erneut 1974) in eine Rezession mit stagnierendem Sozialprodukt einmündete.

Parallel zur Wachstumsentwicklung stieg die Zahl der lohnabhängig Erwerbstätigen von 13,7 Millionen im Jahre 1950 auf über 22 Millionen im Jahre 1972. Die Arbeitslosigkeit verringerte sich in den fünfziger Jahren trotz des ständigen Zustroms von Flüchtlingen und der Zuwanderung aus der DDR von Jahr zu Jahr. Betrug die Arbeitslosenquote im Jahre 1950 noch über 10%, so zeigten sich auf dem Arbeitsmarkt bereits Mitte der fünfziger Jahre erste Engpässe; seit 1960 herrschte – unterbrochen von der Rezession 1967 – bis in die jüngste Vergangenheit hinein Vollbeschäftigung.

b) Der dynamische Wachstumsprozeß des westdeutschen Kapitalismus erleichterte es den Gewerkschaften, kontinuierliche Lohnsteigerungen durchzusetzen. Die Lohnentwicklung seit 1950 folgte den Wachstumszyklen. Die Brutto- und Nettolöhne erhöhten sich nominal und real von Jahr zu Jahr. Die durchschnittlichen jährlichen Lohnsteigerungen je beschäftigtem Lohnabhängigen betrugen in dem Zeitraum von 1950 bis 1972:

8,3% brutto und nominal

7,7% netto (also nach Abzug der Lohnsteuer und der Beiträge zur Sozialversicherung) und nominal

5,6% brutto und real (also nach Abzug der Inflationsrate für Konsumgüter)

4,9% netto und real.

Im historischen Vergleich gesehen, hat sich die wirtschaftliche Lage der Arbeiterschaft nach dem Zweiten Weltkrieg recht günstig entwickelt. Dies wird deutlich, »wenn man bedenkt, daß solche Steigerungsraten des Reallohns in keiner vergleichbaren Zeitspanne der gesellschaftlichen Entwicklung in Deutschland in den letzten einhundert Jahren auch nur annähernd erreicht wurden«.[3]

Entscheidend aber ist, daß diese Lohnsteigerungen nicht zu einer Einkommensumverteilung zugunsten der Lohnabhängigen geführt haben. Diese Feststellung wird durch statistische Daten eindeutig belegt. Das reale Bruttosozialprodukt je Erwerbstätigem (gesamtwirtschaftliche Produktivität) stieg zwischen 1950 und 1972 im Jahresdurchschnitt um 5%; die realen Bruttolöhne je beschäftigtem Arbeitnehmer erhöhten sich um 5,6% und die realen Nettolöhne um 4,9%. Dieser Gleichschritt von Produktivitätsfortschritt und Reallohnsteigerung läuft auf den Status quo der ge-

samtwirtschaftlichen Verteilungsrelationen hinaus. Daraus läßt sich einerseits ableiten, daß die Lohnsteigerungen die Gewinnraten der Unternehmer und damit ihre Akkumulationsfähigkeit nicht beeinträchtigt haben, und andererseits, daß die Gewerkschaften mit ihrer Tarifpolitik die verteilungsneutralen Konzessionsspielräume des Systems nicht überschritten haben. Für die westdeutschen Gewerkschaften ist charakteristisch, daß sie im Zuge der ökonomischen Prosperitätsentwicklung ihre lohnpolitische Aggressivität zugunsten einer pragmatischen Anpassung ihres tarifpolitischen Verhaltens an die durch Wachstum und Produktivität vorgegebenen Lohnerhöhungsspielräume aufgegeben haben. Ergebnis war eine systemkonforme Tarifpolitik, von der keine den ökonomischen Wachstumsprozeß störenden Effekte ausgingen. Die westdeutschen Gewerkschaften können als kooperative Gewerkschaften bezeichnet werden, da sie die ökonomischen Systemzwänge durch die Unterordnung ihrer Tarifpolitik unter die Stabilitäts- und Wachstumsbedingungen des westdeutschen Kapitals hingenommen haben.

Die systemkonforme Tarifpolitik der westdeutschen Gewerkschaften war einerseits Ausfluß der ökonomischen Prosperität und hatte andererseits zur Folge, daß die Akkumulationskraft und damit das Wachstum gesichert blieben; darin ist der Beitrag der Gewerkschaften zur wirtschaftlichen Stabilität zu sehen. Sie können nicht als autonome Organisationen der Arbeiterklasse begriffen werden, aber auch nicht als bloße Instrumente kapitalistischer Wirtschaftssteuerung. Vielmehr sind sie als intermediäre Organisationen zu verstehen, deren Handeln sowohl von den Mitgliederinteressen wie von den Imperativen der Kapitalverwertung bestimmt wird. Die Abhängigkeit von den Mitgliedern setzt zugleich der bürokratischen Verselbständigung des Apparates gewisse Grenzen. Eine kooperative Politik der Gewerkschaften hat eine konzessionsfähige Ökonomie und eine passive, folgebereite Mitgliederschaft zu ihren Voraussetzungen. Beides war in der Bundesrepublik zwischen 1950 und dem Ende der sechziger Jahre in exemplarischer Weise gegeben.

Der Prozeß der Herausbildung kooperativer Gewerkschaften und einer systemkonformen Tarifpolitik verlief keineswegs konfliktfrei. Einerseits konnten die Gewerkschaften erst durch eine Vielzahl von Tarifauseinandersetzungen höhere Löhne und damit eine Beteiligung der Arbeitnehmer am ökonomischen Fortschritt durchsetzen; andererseits bedurfte es des Widerstands von Unternehmern und Staat, um die Gewerkschaften auf eine stabilitätskonforme Tarifpolitik festzulegen.

2. *Zur Tarifpolitik der IG Metall*

Die Tarifgeschichte der BRD, die im folgenden am Beispiel der Tarifpolitik der IG Metall für den Bereich der Metallverarbeitenden Industrie skizziert wird, zeigt Erfolge und Grenzen gewerkschaftlicher Arbeit.[4] Die IG Metall hat die Zahl ihrer Mitglieder von 1,3 Millionen im Jahre 1950 auf über 2,5 Millionen im Jahre 1974 gesteigert; sie ist damit die größte Einzelgewerkschaft im DGB. Die von ihr abgeschlossenen Tarifverträge regeln Einkommen und Arbeitsbedingungen von mehr als 5,5 Millionen Arbeitern und Angestellten, das sind etwa ein Viertel aller Lohnabhängigen. Der Organisationsgrad der IG Metall beträgt etwa 45%; allerdings ist er regional und von Betrieb zu Betrieb sehr unterschiedlich; die männlichen Industriearbeiter sind in einem erheblich höheren Ausmaß gewerkschaftlich organisiert als Frauen und Angestellte. Der Organisationsgrad lag 1950 bei 55%, sank dann bis auf 35% (1961) ab, erhöht sich aber seit 1969 kontinuierlich. Zum Organisationsbereich der IG Metall gehören mit der Stahlindustrie und der Metallverarbeitenden Industrie jene Branchen, die für die Wirtschaftsstruktur und den Konjunkturverlauf bestimmend sind.

Die IG Metall war seit Beginn der fünfziger Jahre die tarifpolitisch führende Gewerkschaft in der Bundesrepublik. Ihre Tarifpolitik läßt sich in fünf Phasen einteilen:

a) Durchsetzung periodischer Lohnrunden (1950-1955)
b) Verkürzung der Arbeitszeit und Zentralisierung der Tarifpolitik (1956-1961)
c) Faktische Anerkennung der Produktivitätsregel (1962-1966)
d) Einbindung in die Einkommenspolitik (1967-1969)
e) Zwischen Stabilitätserfordernissen und Mitgliederinteressen (1969 bis 1974)

a) Das wichtigste Ergebnis der Tarifauseinandersetzungen in den Jahren 1951 bis 1955 war die Durchsetzung periodischer Lohnrunden. Die IG Metall konnte den Widerstand der Unternehmer gegen jegliche Lohnerhöhung erst nach harten Tarif- und Arbeitskämpfen überwinden. Eine Reihe mehrwöchiger Streiks (Hessen-Streik 1951, Streik in der Bremer Werftindustrie 1953, Bayern-Streik 1954) war notwendig, um die von den Unternehmern angestrebte Lohnpause zu verhindern. Die in den Tarifkämpfen vereinbarten Lohnerhöhungen trugen den Charakter eines verteilungspolitischen Kompromisses. Die Ergebnisse lagen auf einer mittleren Linie zwischen dem Ziel der Unternehmer, Lohnerhöhungen zu verweigern, und dem Anspruch der Gewerkschaften, die Lohnabhängigen am wirtschaftlichen Wachstum zu beteiligen. Die Tarifbewegung 1955 verlief

erstmals – begünstigt durch die gute konjunkturelle Situation – konfliktfrei, da aufgrund der vorangegangenen Tarifkämpfe beiden Tarifparteien klar war, daß weder eine Politik der Lohnpause noch eine Politik der Umverteilung realistisch war.
Kennzeichnend für die Tarifauseinandersetzungen waren die meist von den Landesregierungen ausgehenden staatlichen Interventionen. Als Konsequenz der staatlichen Vermittlung ergaben sich Verlängerungen der Verhandlungsphasen durch die faktische Einführung von cooling-off-Perioden, die Hilfestellung bei der Kompromißfindung und die Verlagerung der Tarifauseinandersetzungen auf eine politische Ebene, die die Beteiligung der zentralen Vorstände erzwang.
b) In der zweiten Phase der Tarifpolitik von 1956 bis 1961 standen neben den Lohnerhöhungen die Verkürzung der Arbeitszeit und die Einführung der Fünf-Tage-Woche gemäß dem Aktionsprogramm des DGB von 1955 im Vordergrund. Die IG Metall konnte in einer Reihe von Abkommen die tarifliche Arbeitszeit von 48 Stunden im Jahre 1956 auf 40 Stunden (zum 1. 1. 1967 mit Lohnausgleich) stufenweise herabsetzen. Sie erklärte sich bereit, Arbeitszeitverkürzungen und Lohnerhöhungen als einheitliches Forderungspaket anzusehen und die Arbeitszeitverringerungen auf die vereinbarten Tariflohnerhöhungen anzurechnen. Damit akzeptierte sie die Orientierung ihrer Tarifpolitik an den gesamtwirtschaftlich definierten Konzessionsspielräumen. In Zusammenhang mit den Verhandlungen über die Arbeitszeitverkürzung, die von den Spitzengremien der Tarifparteien geführt wurden, erfolgte eine Zentralisierung der Tarifpolitik. Damit wurde eine notwendige Voraussetzung für die spätere Einbindung der Tarifpolitik in die staatliche Einkommenspolitik geschaffen.
c) In der dritten Phase der Tarifpolitik von 1962 bis 1966 lag der Schwerpunkt wieder bei der Lohnpolitik. Im Zentrum der Auseinandersetzungen stand die Frage, ob in die zu vereinbarenden Tariflohnerhöhungen ein Inflationszuschlag einzubeziehen sei oder nicht. Sowohl die Bundesbank in ihrem Memorandum über die Lohn- und Preisentwicklung als auch die Regierung in ihrem ersten Jahreswirtschaftsbericht vertraten eine lohnpolitische Richtlinie, derzufolge die Nominallöhne nur im Umfang der realen Produktivitätssteigerung angehoben werden sollten. Gegen die geschlossene Front von Unternehmern und Staat konnte aber die IG Metall in den Tarifkämpfen 1962 und dem zweiwöchigen Streik im Tarifgebiet Nordwürttemberg/Nordbaden während der Tarifbewegung 1963 Tariflohnsteigerungen in einer Höhe vereinbaren, die der Formel von der *Doppelanpassung* der Löhne (zum einen an die Steigerung der realen Produktivität und zum anderen an die Preissteigerungsrate) relativ nahe kam.[5] Die faktische Anerkennung dieser Lohnformel machte die in den Tarifkämpfen der fünfziger Jahre gefundene Kompromißlösung ex-

plizit. Was heute als herrschende verteilungsneutrale Regel allgemein akzeptiert wird, mußte seinerzeit von der IG Metall erkämpft werden. Gleichwohl erzielten Unternehmer und Staat aber insofern einen entscheidenden Durchbruch, als sich die IG Metall nicht generell gegen die Anerkennung von lohnpolitischen Richtlinien wandte. Der konkrete Kampf ging um die Frage, an *welchen* Orientierungsdaten sich die Tarifpolitik auszurichten habe. Mit der Anerkennung verteilungsneutraler Lohnerhöhungen hatten Unternehmer und Staat in einem exemplarischen Konflikt die Unterordnung der Gewerkschaften unter die Stabilitäts- und Wachstumsbedingungen des Systems erreicht.

d) Die Teilnahme der Gewerkschaften an der Konzertierten Aktion und ihre Unterordnung unter die staatliche Einkommenspolitik war keine dramatische Wende in der Politik der Gewerkschaften, sondern nur Höhepunkt und Abschluß einer seit Jahren praktizierten Tarifpolitik. Freilich erleichterte die Rezession von 1967 den Gewerkschaften die Teilnahme an der Einkommenspolitik im Rahmen des kapitalistischen Krisenmanagements. Es kann aber nicht übersehen werden, daß auf seiten der Gewerkschaften alle Voraussetzungen hierfür gegeben waren: lohnpolitisch durch die Akzeptierung der verteilungsneutralen Lohnformel, organisatorisch durch die Zentralisierung der Tarifpolitik und programmatisch durch das Düsseldorfer Programm. Die IG Metall akzeptierte mit der von ihr 1967 hingenommenen Lohnpause auch in der Krise die Formel von der Doppelanpassung der Löhne, die angesichts der Stagnation auf ein Null-Wachstum zusammenschrumpfen mußte. Die staatlich gesetzten Lohnorientierungsdaten wurden von ihr zu keinem Zeitpunkt überschritten. Die Gewerkschaften änderten ihre Politik der Lohnmäßigung auch dann nicht, als die konjunkturelle Belebung im Anschluß an die Rezession eingetreten war. Erst die spontanen Arbeitsniederlegungen im September 1969 befreiten die Gewerkschaften aus ihrer einkommenspolitischen Bindung.

e) Die in den vergangenen Tarifkämpfen herausgebildete Politik des sozialen Kompromisses und der Konfliktneutralisierung konnten die Gewerkschaften seit 1969 nicht mehr umstandslos fortführen, da ihr durch die ökonomischen Probleme, insbesondere durch die Beschleunigung des Inflationstempos und die Zunahme von Branchenkrisen, die Grundlagen entzogen waren. Die Tarifpolitik der IG Metall wie auch anderer Gewerkschaften glich seit 1969 einer Schaukelpolitik, die zwischen den Stabilitätsbedingungen und den Lohninteressen pendelte. Die tarifpolitischen Ergebnisse schwankten zwischen Lohnerfolgen (1970) und Stagnation der Reallöhne (1973). Ihr Pendant waren offizielle Streiks zur Verteidigung der Lohnerfolge (1971) und inoffizielle Streiks zur Verhinderung von Reallohnabbau (1973).

Zusammenfassend ist festzuhalten, daß die Tarifauseinandersetzungen in den einzelnen Phasen jeweils Entwicklungsstufen im Prozeß der Herausbildung der Gewerkschaften zu kooperativen Verbänden darstellen. Tarifkämpfe und Streiks waren gewerkschaftliche Instrumente, um dem Kapital jene Kompromisse abzuringen, die dem politischen und ökonomischen System der Bundesrepublik eine relative soziale Ruhe sicherten. Die Gewerkschaften ihrerseits begrenzten die Kampfaktionen auf Ziele, die innerhalb des gegebenen kapitalistischen Rahmens realisierbar erscheinen; insofern sind Tarifkämpfe und Streiks ein integrierter Bestandteil einer kooperativen Politik.
Die nachfolgende Streikstatistik zeigt, daß die IG Metall das Mittel des Arbeitskampfes zur Durchsetzung materieller Interessen der Lohnabhängigen nur sehr begrenzt eingesetzt hat. Da die IG Metall die »streikfreudigste« westdeutsche Gewerkschaft ist, wird klar, daß die BRD das Land mit der geringsten Streikhäufigkeit ist.

Streiks der IG Metall von 1950 bis 1974

Jahr	Tarifgebiet	Zahl der beteiligten Arbeitnehmer	Zeitdauer	Forderung
1951	Hessen	80 000 Streikende	4 Wochen	Lohnerhöhung
1953	Bremen	14 000 Streikende	6½ Wochen	Lohnerhöhung
1954	Bayern	94 000 Streikende	3½ Wochen	Lohnerhöhung
1956/57	Schleswig-Holstein	34 000 Streikende	16 Wochen	Lohnfortzahlung für Arbeiter im Krankheitsfall
1963	Nordwürttemberg/ Nordbaden (Mannheim–Stuttgart)	120 000 Streikende 240 000 Ausgesperrte	2 Wochen	Lohnerhöhung
1971	Nordwürttemberg/ Nordbaden	120 000 Streikende 240 000 Ausgesperrte	3½ Wochen	Lohnerhöhung
1973	Nordwürttemberg/ Nordbaden	55 000 Streikende	1 Woche	Lohnrahmentarifvertrag – Arbeitsbedingungen
1974	Bremen	30 000 Streikende	3 Wochen	Lohnerhöhung

3. Wandel der gewerkschaftlichen Programmatik und der Tarifkonzeptionen

Die Entwicklung der westdeutschen Gewerkschaften zu kooperativen Organisationen spiegelt sich in den Veränderungen des Grundsatzprogrammes und der Tarifkonzeptionen wider.
Das *Münchener Grundsatzprogramm* des DGB von 1949 war von der Intention einer grundlegenden Neuordnung der Wirtschafts- und Sozialord-

nung geprägt.[6] Seine antikapitalistischen Ziele waren die Überführung der Schlüsselindustrien, der Energiewirtschaft, des Verkehrswesens und der Kreditinstitute in Gemeineigentum, die Bildung von Selbstverwaltungskörperschaften, eine zentrale demokratische Wirtschaftsplanung und die Ersetzung des Profitprinzips durch das Prinzip der Bedarfsdeckung.
Die Gewerkschaften konnten ihre Neuordnungsvorstellungen weder gegenüber den Alliierten noch gegenüber der Bundesregierung durchsetzen, die sich auf eine solide bürgerlich-konservative Mehrheit im Parlament stützen konnte. Nachdem die Gewerkschaften im Kampf gegen das Betriebsverfassungsgesetz von 1952 eine entscheidende Niederlage hatten hinnehmen müssen, zogen sie sich – ohne das Münchener Programm zu revidieren – auf ihr traditionelles Feld der Tarif- und Sozialpolitik zurück. Im Aktionsprogramm von 1955 stellten sie konkrete Forderungen auf, die mit den Mitteln gewerkschaftlicher Tarifpolitik zu erreichen waren: 40-Stunden-Woche, höhere Löhne, verbesserter Arbeitsschutz, größere soziale Sicherheit.
Im *Düsseldorfer Grundsatzprogramm* von 1963 vollzogen die Gewerkschaften eine radikale Abkehr von ihren antikapitalistischen Zielen, die längst zur bloßen Verbandsideologie erstarrt waren, und ersetzten sie durch ein sozialreformerisches Programm.[7] Die wirtschaftspolitischen Ziele des Düsseldorfer Grundsatzprogramms sind die »Gemeinwohlziele« Vollbeschäftigung, Stabilität des Geldwertes und stetiges Wachstum sowie eine gerechte Einkommens- und Vermögensverteilung, die Verhinderung des Mißbrauchs wirtschaftlicher Macht und die internationale wirtschaftliche Zusammenarbeit. Die Gewerkschaften fordern, daß die Wirtschaft »nicht allein vom Gewinnstreben« beherrscht sein dürfe; in der Mitbestimmung sehen sie ein Instrument zur Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft. Die Münchener Programmziele – Sozialisierung, Selbstverwaltung, Wirtschaftsplanung – sind allenfalls als untergeordnete oder systemkonforme Mittel der Wirtschaftspolitik erhalten geblieben.
Die zur Erreichung der ökonomischen Ziele vorgeschlagenen Mittel sind im wesentlichen das keynesianistische Instrumentarium des spätkapitalistischen Interventionsstaates: Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung; Nationalbudget mit verbindlichen Richtlinien für die staatliche Wirtschaftspolitik und indikativen Orientierungsdaten für die Entscheidungen der privaten Wirtschaftsgruppen; Fiskalpolitik und die konjunkturpolitische Instrumentalisierung der Haushalts-, Steuer- und Kreditpolitik; indirekte globale Einflußnahme auf die Investitionen bei Aufrechterhaltung der unternehmerischen Investitionsfreiheit. Früher als die Arbeitgeber und der Staat haben die Gewerkschaften die Notwendigkeit erkannt, die wirtschaftspolitischen Instrumente kapitalistischer Konjunktursteuerung zu erweitern. Der Leiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Insti-

tuts des DGB, Heinz Markmann, hebt hervor, daß »sich der DGB quasi im Vorgriff auf die ›neue Wirtschaftspolitik‹ der Bundesregierung der Großen Koalition eine zeitgemäße und geschlossene Plattform geschaffen« habe.[8]

Im *Düsseldorfer Programm* schlägt sich die Erfahrung der Gewerkschaften mit der relativ krisenfreien Entwicklung des westdeutschen Kapitalismus nieder, die das Wiedererstarken des traditionellen gewerkschaftlichen Reformismus begünstigte. Die objektive Basis des Reformismus liegt in einem prosperierenden Kapitalismus, der über Konzessionsspielräume verfügt und damit Chancen für sozialpolitische Reformen und Korrekturen eröffnet. Das Düsseldorfer Programm basiert auf der Annahme, daß durch staatsinterventionistische Eingriffe in den Wirtschaftsablauf ein stetiger Wachstumsprozeß – auch unter kapitalistischen Bedingungen – garantiert werden könne, und bietet Staat und Unternehmen die wirtschaftsfriedliche Kooperation an.

Ebenso wie das Grundsatzprogramm wurden auch die tarifpolitischen Konzeptionen den veränderten Verhältnissen pragmatisch angepaßt. Die erste tarifpolitische Konzeption nach dem Krieg war die »expansive Lohnpolitik«, die Viktor Agartz, seinerzeit Leiter des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts des DGB, Anfang der fünfziger Jahre entwickelte.[9] Charakteristisch für die expansive Lohnpolitik war ihre doppelte Zielsetzung: durch eine aggressive Lohnpolitik sollte einerseits die materielle Situation der Lohnabhängigen verbessert und andererseits die politische Entwicklung im Sinne der gewerkschaftlichen Ziele beeinflußt werden. Die Konzeption von Agartz basierte auf der Überlegung, das Störpotential, über das die Gewerkschaften in der Lohnpolitik verfügen, optimal einzusetzen, um Staat und Unternehmer zu sozial- und lohnpolitischen Konzessionen zu zwingen. Verteilungspolitisch strebte Agartz eine Umverteilung an. Erfolg oder Mißerfolg gewerkschaftlicher Tarifpolitik sollte an einer steigenden oder fallenden Lohnquote gemessen werden. In der Zielsetzung der Umverteilung zugunsten der Lohnabhängigen lag die lohnpolitische Aggressivität der Agartz'schen Konzeption.

Die expansive Lohnpolitik war ein erster Ansatz für ein Modell der Gewerkschaften als Gegenmacht. Denn die erfolgreiche Durchsetzung der expansiven Lohnpolitik hätte die kapitalistische Ökonomie in die Krise geführt, entweder über hohe und sich beschleunigende Inflationsraten oder durch Stagnation und Arbeitslosigkeit. Agartz mußte scheitern, weil die Prosperität des westdeutschen Kapitalismus Reallohnsteigerungen erlaubte, ohne die Akkumulationskraft der Unternehmer zu schwächen. Die günstige wirtschaftliche Lage erklärt zugleich, warum die Gewerkschaften die expansive Lohnpolitik zu keiner Phase in ihre tarifpolitische Praxis umsetzten.

Im Aktionsprogramm von 1955 hatten sich die Gewerkschaften zu einer »aktiven Lohn- und Gehaltspolitik« bekannt. Die IG Metall hält bis heute daran fest. Die aktive Lohnpolitik war keine inhaltlich begründete und in sich geschlossene Tarifkonzeption, es lassen sich nur einige, vage formulierte Anmerkungen zu ihrem Inhalt feststellen. Von Agartz wurde das konjunkturpolitische Kaufkraftargument übernommen, das besagt, daß durch steigende Reallöhne die Massenkaufkraft gestärkt und damit der Tendenz des Kapitalismus zur Überproduktion entgegengewirkt werde. Ein zweites Element war die Forderung nach einem gerechten Anteil am Sozialprodukt; eine Leerformel freilich, da weder Kriterien noch Strategien zur Durchsetzung einer gerechten Verteilung angegeben wurden. Ergänzt wurde die aktive Lohnpolitik durch sozialpolitische Forderungen.
Die Unbestimmtheit in Begründung und Zielsetzung der aktiven Lohnpolitik läßt darauf schließen, daß sie ein wichtiges Bindeglied für den Wandel gewerkschaftlichen Selbstverständnisses im Übergang vom radikalen Reformismus zu einer Politik der pragmatischen Anpassung war. Angesichts der Leerlaufmechanismen des Systems, die eine über den verteilungsneutralen Konzessionsspielraum hinausschießende Tarifpolitik durch Preiserhöhungen oder Einschränkung der Investitionen und damit Gefährdung des Wachstums und des Beschäftigungsniveaus unterliefen, wurde von den Gewerkschaften der eng begrenzte Handlungsspielraum ihrer Tarifpolitik erkannt. Vor die Alternative gestellt, sich den Spielregeln des Systems anzupassen oder eine langfristige Kampfstrategie zu verfolgen, ordneten sie ihre Tarifpolitik den Stabilitäts- und Wachstumsbedingungen der kapitalistischen Ökonomie unter. Die theoretisch wie strategisch gleichermaßen unverbindliche Tarifkonzeption sicherte den Gewerkschaftsführungen einen von den Mitgliedern kaum kontrollierbaren Handlungsspielraum, der für eine systemkonforme Tarifpolitik notwendig war. Wenn dennoch – wie häufig bei gewerkschaftlichen Programmen – in der aktiven Lohnpolitik ein Drohpotential gegenüber Unternehmern und Staat enthalten war und die Gewerkschaften damit signalisierten, jederzeit auf einen härteren tarifpolitischen Kurs umschwenken zu können, so ist dies nicht als bloße Rhetorik anzusehen, sondern reflektiert, daß auch unter günstigen wirtschaftlichen Bedingungen eine systemkonforme Lohnpolitik nicht auf Kampf oder Kampfandrohung verzichten kann.
Die Konzeption der »Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand« wurde von der IG Bau–Steine–Erden vorgetragen.[10] Sie geht davon aus, daß mit der Tarifpolitik keine Einkommensumverteilung zu erreichen sei, sondern lediglich ein Anstieg der Arbeitnehmereinkommen im Gleichschritt mit den Zuwachsraten des Sozialprodukts. Dies entsprach zwar den realen Verhätlnissen, aber die IG Bau machte sich diese »Grundlinie einer stabilitätsgerechten Einkommenspolitik« als erste westdeutsche Gewerkschaft

explizit in ihrer Tarifkonzeption zu eigen. Durch eine gewerkschaftliche Vermögenspolitik, die ihre Wurzeln in der katholischen Soziallehre hat, glaubte die IG Bau, sich einen bislang unzugänglichen Verteilungsspielraum erschließen zu können. Da die Vermögenspolitik den Unternehmen keine Finanzmittel, sondern Eigentumstitel entzieht, lassen sich kreislauftheoretische Modelle konstruieren, in denen nachgewiesen wird, daß die Vermögenspolitik nicht zu Preissteigerungen und Investitionszurückhaltung führt. Voraussetzung ist allerdings, daß die Unternehmer vermögenspolitische Leistungen nicht als Kosten begreifen und dementsprechend nicht in ihre Preiskalkulationen und Investitionspläne einbeziehen. Eine Annahme freilich, die durch die Wirklichkeit längst widerlegt ist. Angesichts der Erfolglosigkeit der Vermögenspolitik und der unvermindert anhaltenden Vermögenskonzentration lehnen große Gewerschaften wie die IG Metall und die ÖTV eine gewerkschaftliche Vermögenspolitik ab.[11]

4. Drei Typen von Tarifverträgen

Im Zentrum gewerkschaftlicher Politik steht die tarifpolitische Vertretung der materiellen Interessen der Lohnabhängigen. Diese Interessen beziehen sich auf die Lohnhöhe, die Arbeitsbedingungen, die soziale Absicherung bei Arbeitslosigkeit, Krankheit und im Alter und auf die Reproduktionsbedingungen außerhalb des betrieblichen Bereichs (Gesundheitsversorgung, Bildung und Ausbildung, Wohnverhältnisse). Die westdeutschen Gewerkschaften haben ihre Tarifpolitik vor allem auf die Erhöhung der Löhne und auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen konzentriert. Diese Ausrichtung hat ihren Grund darin, daß beide Gegenstandsbereiche der Tarifautonomie, also der freien Aushandlung zwischen den Tarifparteien, unterliegen. Die Wahrnehmung der darüber hinausgehenden Interessen verfolgen die Gewerkschaften über die Einflußnahme auf Regierungen, Parlamente und Parteien. Die Regelung dieser Fragen zählt – formal gesehen – zum Kompetenzbereich staatlicher Instanzen. Im Gegensatz zu ausländischen Gewerkschaften, etwa der italienischen, haben die westdeutschen Gewerkschaften bislang darauf verzichtet, die Interessen außerhalb des unmittelbaren Produktionsbereiches durch die aktive Beteiligung und Mobilisierung der Mitglieder und durch Kampfaktionen zu vertreten.
Die gewerkschaftliche Tarifpolitik schlägt sich in einem umfangreichen und schwer überschaubaren System von Verträgen zur Regelung der Lohn- und Arbeitsbedingungen nieder. Es lassen sich drei Typen von Tarifverträgen unterscheiden: Lohn- und Gehalts-, Lohnrahmen- und Manteltarifverträge. Diese Typisierung gilt nur für Tarifverträge, also für die vertraglichen Vereinbarungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeber-

verbänden; davon zu unterscheiden sind Betriebsvereinbarungen, die Verträge zwischen den Betriebsräten und den Unternehmensleitungen sind.

a) Die *Lohn- und Gehaltstarifverträge* legen die tariflichen nominalen Bruttoeinkommen der Lohnabhängigen fest. Sie werden in den periodischen Lohnrunden zwischen den Gewerkschaften und den Arbeitgeberverbänden ausgehandelt und haben in der Regel eine Laufzeit von 9 bis 18 Monaten. Der räumliche Geltungsbereich erfaßt üblicherweise ein regionales Tarifgebiet, das häufig mit den Bundesländern identisch ist, aber auch nach der regionalen Verteilung der Wirtschaftszweige und nach den Zuständigkeitsbereichen der Arbeitgeberverbände gebildet sein kann. Dabei ist zu beachten, daß die formal-juristisch getrennt abgeschlossenen regionalen Tarifverträge in ihren inhaltlichen Vereinbarungen weitgehend übereinstimmen. Dies geht – wie z. B. bei der IG Metall und der IG Chemie – auf die Koordinationsbemühungen der zentralen Bundesvorstände zurück. In der Regel werden daher in den regionalen Tarifgebieten weitgehend ähnliche Forderungen aufgestellt; ein Tarifvertrag in einem Tarifgebiet dient häufig als Modellabschluß und wird auf die anderen Tarifgebiete übertragen. Auch treffen die Gewerkschaften teilweise zentrale bundesweite Tarifvereinbarungen, die in den regionalen Abkommen nur noch tarifvertraglich fixiert werden. An den formal regional abgeschlossenen Tarifverträgen halten die IG Metall und die IG Chemie deshalb fest, weil sie dann regional begrenzte Streiks führen können und mögliche Aussperrungen durch die Unternehmer ebenfalls auf ein Tarifgebiet beschränkt bleiben; dies verhindert die allzu schnelle Auszehrung der gewerkschaftlichen Streikkasse. Andere Gewerkschaften aber wie die ÖTV, die IG Bau–Steine–Erden oder die IG Druck und Papier sind generell zu bundesweiten Tarifvereinbarungen übergegangen.

Die Lohn- und Gehaltstarifverträge gelten teils für einzelne Branchen (z. B. Stahlindustrie oder Chemische Industrie), teils aber für Wirtschaftssektoren, die heterogene Wirtschaftszweige mit unterschiedlicher Rentabilität, ökonomischer Situation und Produktionstechnik zusammenfassen. Ein Beispiel hierfür ist der Tarifbereich der Metallverarbeitenden Industrie, der so unterschiedliche Branchen wie den Fahrzeugbau, den Maschinenbau, den Schiffsbau, die Flugzeugindustrie, die Elektrotechnische Industrie, die Musikinstrumente-, die Optische Industrie u. a. mit einem einzigen Tarifvertrag erfaßt.

Die Lohn- und Gehaltstarifverträge legen die tarifliche, nicht aber die effektive Lohnhöhe fest. Während in fast allen privaten Wirtschaftszweigen die Effektivlöhne über den tariflich vereinbarten Lohnsätzen liegen, stimmen sie im Bereich des Öffentlichen Dienstes überein.

b) Die *Lohnrahmentarifverträge* bestimmen die Tätigkeitsmerkmale. Die wichtigsten Vertragsbestandteile beziehen sich auf die Beschreibung und

die Zahl der Lohngruppen und auf den Lohnschlüssel, der das Verhältnis zwischen den einzelnen Lohngruppen und der Ecklohngruppe (100-Prozent-Lohngruppe) angibt. Weiterhin werden Grundsätze für die Eingruppierung, allgemeine Bestimmungen über Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsmethoden festgelegt. Geregelt werden ferner u. a. Zuschläge, Zulagen, Fragen der Zeit- und Akkordlohnarbeit.

c) Die *Manteltarifverträge* legen die allgemeinen Arbeitsbedingungen fest. Hierunter fallen insbesondere die Regelung der tariflichen Arbeitszeit, des Umfangs und der Bezahlung der Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie der Urlaubszeit und des Urlaubsgeldes. Gegenstandsbereiche des Manteltarifvertrages werden teilweise auch in Einzelabkommen erfaßt. Darüber hinaus gibt es zahlreiche gesonderte Abkommen zu speziellen Gegenstandsbereichen, so z. B. Vereinbarungen über die Zahlung vermögenswirksamer Leistungen, über gewerkschaftliche Vertrauensleute und als wichtigstes die Schlichtungsvereinbarungen. In der tarifpolitischen Praxis sind häufig vertragliche Mischformen anzutreffen, in denen Vereinbarungen sehr unterschiedlichen Inhalts getroffen werden. Die Geltungsdauer der Lohnrahmen-, Mantel- und Sondertarifverträge beträgt in der Regel mehrere Jahre; der räumliche Geltungsbereich umfaßt zumeist das gesamte Bundesgebiet.

Einen Überblick über die Zahl der Tarifverträge gewährt das bei der Bundesregierung geführte Tarifregister. Zwischen 1949 und Ende 1973 sind dort rund 125 000 Tarifverträge eingetragen worden. Die Zahl der in den letzten Jahren registrierten Tarifverträge bewegt sich zwischen 7000 und 8000 je Jahr. Von den zum 30. 11. 1973 eingetragenen Tarifverträgen galten 943 für das gesamte Bundesgebiet und 6255 für ein regionales Tarifgebiet. Getrennt nach dem fachlichen Geltungsbereich waren gültig: für die Landwirtschaft 52, den Bergbau 164, Industrie und Handwerk 4543, den Groß- und Einzelhandel 524, den Öffentlichen Dienst 929 und für sonstige Wirtschaftszweige 986 Tarifverträge. Nach ihrem Vertragsinhalt handelte es sich um 3137 Lohn-, Gehalts- und Vergütungstarifverträge, 3486 Manteltarifverträge (von denen 862 auch Lohn- und Gehaltsregelungen enthielten) und 575 Tarifverträge für Ausbildungsvergütungen. Von den Tarifverträgen werden rund 20 Millionen Lohnabhängige erfaßt.

5. Ablauf einer Tarifrunde und die tarifpolitischen Entscheidungsprozesse in den Gewerkschaften

Tarifbewegungen beginnen mit der Kündigung der laufenden Tarifverträge durch die Gewerkschaften und der Veröffentlichung ihrer Forderun-

gen und durchlaufen bis zum Abschluß eines neuen Tarifvertrages – je nach der Militanz der Tarifauseinandersetzungen – mehrere Phasen: Tarifverhandlungen, Schlichtungsverhandlungen, 1. Urabstimmung, Streik, staatliche Intervention und besondere Schlichtung, 2. Urabstimmung. In jeder dieser Phasen haben die Gewerkschaften tarifpolitische Entscheidungen zu treffen. Generell kann festgehalten werden, daß die tarifpolitischen Entscheidungskompetenzen bei den zentralen Gremien konzentriert sind, und zwar desto eindeutiger, je konfliktreicher die Tarifrunde verläuft.

Die offiziellen gewerkschaftlichen Lohnforderungen werden in den bezirklichen Tarifkommissionen aufgestellt. Dort verfügen die hauptamtlichen Funktionäre und die freigestellten Betriebsratsmitglieder fast ausnahmslos über die Mehrheit. Diese Zusammensetzung geht auf das Ernennungsverfahren der Tarifkommissionsmitglieder zurück. In der IG Metall wie in den meisten anderen Gewerkschaften werden die Mandate auf die einzelnen lokalen Verwaltungsstellen verteilt, wobei vorgeschrieben ist, daß mindestens ein Mitglied der örtlichen Delegation ein hauptamtlicher Sekretär sein soll. Die anderen Mitglieder werden von den lokalen Gewerkschaftsvorständen, in denen die hauptamtlichen Sekretäre Sitz und Stimme haben, ernannt. Von den größeren Gewerkschaften hat nur die IG Chemie verbindlich festgelegt, daß die Mitglieder der Tarifkommissionen von den Vertrauensleuten zu wählen sind. Für alle Gewerkschaften gilt aber, daß die Tarifkommission nicht an die lohnpolitischen Empfehlungen, die regelmäßig zu Beginn einer Tarifbewegung in den lokalen Gremien (Mitglieder-, Delegierten- oder Vertrauensleuteversammlungen) beschlossen werden, gebunden sind. Die formalen Entscheidungsrechte der Tarifkommissionen sind von Gewerkschaft zu Gewerkschaft unterschiedlich. In der IG Metall haben die Beschlüsse der Tarifkommissionen nur den Status einer Empfehlung an den Bundesvorstand. Dieser ist berechtigt, die Forderungen der bezirklichen Tarifkommissionen abzuändern. In der IG Chemie dagegen liegt die formale Tarifhoheit bei den regionalen Tarifkommissionen, allerdings sichert sich der Hauptvorstand seinen Einfluß durch interne Koordinierungsabsprachen mit den Bezirksleitern.

Die Forderungen der Mitglieder, die von den unmittelbaren Bedürfnissen ihrer materiellen Reproduktion bestimmt sind, liegen in der Regel erheblich höher als die offiziellen gewerkschaftlichen Forderungen, in deren Kalkül stets die gesamtwirtschaftliche Lage eingeht. Kennzeichnend für die Struktur der innergewerkschaftlichen Willensbildung ist, daß die Vorstände über informelle Kanäle innerverbandliche Tarifleitlinien in gezielter Weise an ihre haupt- und ehrenamtlichen Spitzenfunktionäre weiterleiten, die diese an der Basis und in den Tarifkommissionen vertreten. Diese Absprachen und Koordinationsbemühungen sind in der Regel äu-

ßerst wirksam, so daß die Tarifkommissionen exakt jene Forderungen aufstellen, die die Vorstände ausgegeben haben.

Mit der Aufstellung der offiziellen Forderungen ist die erste Stufe des Abfilterns der unmittelbaren Mitgliederinteressen abgeschlossen. Die zweite erfolgt durch den Tarifabschluß. Berücksichtigt man die gewerkschaftliche Faustregel, daß eine Tarifvereinbarung, die etwa zwei Drittel der offiziellen Forderungen realisiert, akzeptabel ist, so ist das Ergebnis sehr häufig eine Halbierung der ursprünglichen Mitgliederforderungen. Freilich können sich die Gewerkschaften nicht beliebig von den Erwartungen ihrer Mitglieder entfernen. Sie müssen stets soviel Zustimmung finden, und sei es nur durch passive Hinnahme, daß größere innerorganisatorische Auseinandersetzungen vermieden werden. In diesem Zusammenhang darf die Gegenpropaganda von Unternehmern und Regierung (Lohnorientierungsdaten) und ihre Verbreitung durch die Massenmedien in ihrer Wirksamkeit nicht unterschätzt werden.

Die Tarifverhandlungen werden von einer Verhandlungsdelegation der Tarifkommission geführt. Diese kann – in der IG Metall – nur eine Empfehlung darüber beschließen, ob die Verhandlungen für gescheitert erklärt oder einem Verhandlungsergebnis zugestimmt werden soll, die endgültige Entscheidung trifft der Vorstand. Der Hauptvorstand der IG Chemie verfügt dagegen nur über eine informelle, aber nicht weniger wirksame Einflußnahme. Wird allerdings einem Verhandlungsergebnis zugestimmt, so kommt dies einem Modellabschluß gleich, denn es präjudiziert die Tarifvereinbarungen in den anderen Tarifbezirken.

Werden von einem der Tarifkontrahenten die Tarifverhandlungen für gescheitert erklärt, setzen die Schlichtungsverhandlungen ein. Eine Ausnahme bildet der Bereich des Öffentlichen Dienstes, für den es bislang noch keine Schlichtungsvereinbarungen gibt. Die Schlichtungsverhandlungen, für die jeweils unterschiedliche Verfahrensregeln gelten, haben das Ziel, eine Verlängerung der Verhandlungsphase, in der gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen rechtlich nicht zulässig sind, zu erreichen und die Kompromißbereitschaft der Tarifparteien zu erhöhen. In der Regel sind die zentralen Verbandsspitzen unmittelbar beteiligt. Auch wenn ein stimmberechtigter neutraler Schlichter hinzugezogen wird, wie in der Metallindustrie, wo abwechselnd die IG Metall und der Arbeitgeberverband Gesamtmetall die Schlichter benennen, kann keine Seite verbindlich überstimmt werden; den Schlichtungsspruch kann jede Seite ablehnen und damit das Scheitern der Schlichtungsgespräche bewirken.

Warnstreiks, die während der Verhandlungs- und der Schlichtungsphase stattfinden, sind zwar rechtswidrig, sie werden aber von den Gewerkschaften zur Unterstützung ihrer Verhandlungsposition gern gesehen und – ein offenes Geheimnis – von ihnen zuweilen angeregt. Nach erfolglos

beendeten Schlichtungsverhandlungen können die Gewerkschaften Kampfmaßnahmen einleiten. Die erste Stufe besteht in der Urabstimmung, mit der die Gewerkschaften die Streikbereitschaft ihrer Mitglieder testen wollen. Gemäß den Satzungsbestimmungen der meisten Gewerkschaften kann ein Streik nur ausgerufen werden, wenn 75% der stimmberechtigten Mitglieder sich für Kampfmaßnahmen aussprechen; die IG Chemie kann Arbeitsniederlegungen auch bei niedrigeren Zustimmungsquoten und sogar ohne Urabstimmung ansetzen. Bislang haben die Gewerkschaften, sieht man von der GEW und jenen Gewerkschaften ab, die aufgrund ihres niedrigen Organisationsgrades nicht streikfähig sind, stets die zum Streik erforderliche Dreiviertelmehrheit erhalten.

Allerdings verpflichtet ein positives Urabstimmungsergebnis die Vorstände nicht, den Streik auch auszurufen. Zwar setzen die Gewerkschaften einen Streiktermin an, aber in der Mehrheit der Fälle wird bis zum Streikbeginn eine Tarifvereinbarung ausgehandelt, die normalerweise auch ohne Zustimmung der Mitglieder verbindlich ist. Die Satzungsbestimmungen der IG Metall z. B. lassen dem Vorstand freie Hand, ob er das Ergebnis den Mitgliedern zur Billigung vorlegt oder nicht. Verschiedentlich hat er das Verhandlungsergebnis in einer zweiten Urabstimmung zur Wahl gestellt und mußte dabei hohe Ablehnungsquoten hinnehmen, was aber an der Gültigkeit des Abkommens nichts geändert hat.

Findet dagegen ein Streik statt, ist der Vorstand verpflichtet, das von ihm akzeptierte Verhandlungsergebnis den Mitgliedern zur Genehmigung vorzulegen. Diese Regelung gilt für die IG Chemie dann nicht, wenn der Streik ohne Urabstimmung ausgerufen wurde; dies erhöht den Kompromißspielraum des Vorstandes. Das Verhandlungsergebnis gilt als angenommen, wenn in der zweiten Urabstimmung weniger als 75% der stimmberechtigten (nicht der abstimmenden) Mitglieder die Zustimmung verweigern. Obwohl die Ablehnungsquoten teilweise sehr hoch sind (z. B. stimmten im Bremer Streik 1974 fast 57% der Mitglieder gegen die Annahme des Ergebnisses), wird nur ganz selten die Dreiviertelmehrheit erreicht (z. B. in Schleswig-Holstein 1957), die den Vorstand zur Fortführung des Streiks zwingt.

Erfahrungsgemäß schalten sich spätestens nach der ersten Urabstimmung Landesregierungen oder die Bundesregierung in die Tarifauseinandersetzungen ein. Die staatlichen Vermittlungsangebote sind zwar in den formalen Verfahrensregeln nicht vorgesehen und widersprechen dem Prinzip der Tarifautonomie, werden aber dennoch in den meisten Fällen von den Tarifparteien akzeptiert. Der Staat versucht, durch einen verstärkten Druck auf die Kompromißbereitschaft – in der Regel: der Gewerkschaften – den Streik zu verhindern oder wenigstens abzukürzen. Neben spektakulären politischen Vermittlungserfolgen (Erhard 1963) sind auch Fehl-

schläge (Brandt 1971) zu verzeichnen; die politischen Schlichter erreichen zumindest, daß die Verhandlungen zwischen den Tarifkontrahenten wiederaufgenommen oder weitergeführt werden.
Im Bereich der Metallindustrie ist die Einrichtung einer besonderen Schlichtung während des Streiks vorgesehen. Auch diese ist keineswegs immer erfolgreich, so daß die Tarifparteien alleine weiterverhandeln müssen.
In der Bundesrepublik verfügt lediglich die IG Metall über eine 25jährige Streikerfahrung. Es hat sich dabei stets erwiesen, daß die IG Metall einer defensiven Streikführung zuneigt. Dies äußert sich zum einen darin, daß sie zunächst Schwerpunktstreiks führt und nicht sofort einen Flächenstreik für das gesamte Tarifgebiet ausruft. Je länger der Arbeitskampf dauert, desto mehr Betriebe werden in die Streikfront einbezogen. Zum anderen hat die IG Metall bislang darauf verzichtet, den mit der Arbeitsniederlegung notwendig einhergehenden Politisierungsprozeß ihrer Mitglieder voranzutreiben. Versammlungen und Demonstrationen finden nur in Ausnahmefällen statt, so daß die Streikenden zuhause bleiben und dort längst fällige Reparaturen und Renovierungen nachholen. Kritische Gewerkschaften bewerten die defensive Streikführung als »vollbezahlten zusätzlichen Urlaub«; Funktionäre sprechen von dem Ideal eines »aseptischen« Streiks, der je nach den Bedürfnissen des verhandelnden Vorstandes auf- und abgedreht werden kann. Das Risiko eines hohen Politisierungsgrades besteht für die Gewerkschaftsführung in der Einengung ihres Kompromißspielraums, denn je länger und je härter der Arbeitskampf geführt wird, desto besser muß das Ergebnis sein, um die Mitglieder von der Notwendigkeit und dem Erfolg des Streiks überzeugen zu können.
Eine Verschärfung erfährt der Streik allerdings durch die Aussperrung, die in der BRD rechtlich erlaubt ist und in den Tarifkämpfen 1963 und 1971 von den Arbeitgebern auch praktiziert wurde. Die Aussperrung führt zwar einerseits zur Verbitterung unter den Arbeitern und erhöht ihre Kampfbereitschaft, bewirkt aber zugleich die größere finanzielle Belastung für die streikende Gewerkschaft; vor allem aber wird durch die Zuspitzung der Auseinandersetzungen der Staat zu einer Intensivierung seiner Befriedungstätigkeit gezwungen – ein genau kalkulierter Schachzug der Unternehmer, denn sie konnten sich bislang auf ihren staatlichen Partner stets verlassen.
Wenngleich mit dem ausgehandelten Tarifergebnis der Streik seine materielle Basis verloren hat, verzichtet die IG Metall nicht auf einen letzten demonstrativen Akt ihrer Kampfkraft. Sie legt den Mitgliedern das Ergebnis ein paar Tage später zur Billigung vor und erlaubt erst am Tage nach der zweiten Urabstimmung die Wiederaufnahme der Arbeit.

Exkurs:

Am Verlauf der Tarifbewegung 1971 in der Metallverarbeitenden Industrie sollen die Etappen einer Tarifrunde exemplarisch nachgezeichnet werden. Gemessen an den durch Streik »verloren« gegangenen Arbeitstagen handelte es sich um den bedeutendsten Tarifkampf in der BRD.

Ökonomische Ausgangslage: Nach der Hochkonjunktur 1970 mit einer realen Wachstumsrate des Bruttosozialprodukts von 5,8% setzte 1971 ein Konjunkturabschwung ein; das Wachstum ging auf 2,7% zurück. Im Zuge der Weltwährungskrise wurde die DM aufgewertet; dadurch wurden die deutschen Waren auf dem Weltmarkt teuerer. Gleichzeitig erließen die USA Einfuhrbeschränkungen und belegten ausländische Waren mit einer 10-prozentigen Importsteuer. Die deutschen Unternehmer prognostizierten – zu Unrecht, wie sich später herausstellte – einen Einbruch des Exports und forderten deshalb gewerkschaftliche Lohnmäßigung. Angesichts der Inflationsrate von über 5% kürzte die Bundesregierung im Rahmen eines Stabilisierungsprogramms die Staatsausgaben und versuchte, die Gewerkschaften auf die Lohnorientierungsdaten festzulegen, die Effektivlohnsteigerungen von 7-8% vorsahen. Im Sommer 1971 schloß die IG Chemie nach einem Arbeitskampf eine Tariflohnerhöhung von 7% ab und setzte damit ein Datum für die Metalltarifrunde im Herbst.
Forderungen der IG Metall: Auf Beschluß des Vorstands der IG Metall wurden im August die Tarifverträge in allen Tarifgebieten termingerecht zum 30. 9. 1971 gekündigt. Den Forderungen der gewerkschaftlichen Basis von 15-17% Lohnerhöhung stand die Tariflinie des Vorstandes von 10-11% gegenüber. Lediglich die Tarifkommission von Bremen stellte eine Forderung von 17% auf, die vom Vorstand auf 11% herabgesetzt wurde; alle anderen Tarifkommissionen reichten Forderungen von 10-12% ein, die genehmigt wurden.
Tarifverhandlungen: Aufgrund interner Absprachen sollte im Tarifgebiet Nordwürttemberg/-baden mit den industriellen Zentren Stuttgart und Mannheim ein tarifpolitischer Durchbruch erzielt werden, weil dort die IG Metall über eine kampfwillige und streikerfahrene Mitgliederschaft verfügte. Die Verhandlungen begannen am 7. 10., in den anderen Tarifgebieten mit einigen Tagen Verzögerung. Die Arbeitgeber wollten zunächst eine Lohnpause durchsetzen, unterbreiteten aber dann ein Angebot von 4,5%. Die IG Metall erklärte die Verhandlungen am 18. 10. für gescheitert.
Schlichtungsverhandlungen: Am 28. 10. begann in Nordwürttemberg/-baden unter Vorsitz des von der IG Metall benannten und per Los gewählten Sozialdemokraten Veit, Staatsminister a. D., die Schlichtung. Der Schiedsspruch sah eine Tariflohnerhöhung von 7,5% bei einer Laufzeit von 7 Monaten vor. Die IG Metall akzeptierte den Einigungsvorschlag, der Arbeitgeberverband lehnte ihn am 9. 11. ab. Damit war die Schlichtung gescheitert. Auch in Nordrhein-Westfalen wurde der Schiedsspruch – 7,3% und 12 Monate Laufzeit, vorgelegt durch den von der IG Metall benannten CDU-Politiker Katzer – von den Arbeitgebern abgelehnt. Die IG Metall ihrerseits lehnte den Schiedsspruch in Hamburg ab: 6% und 12 Monate, vorgelegt von dem Arbeitsrechtler Galperin, benannt vom Arbeitgeberverband. In anderen Tarifgebieten endeten die Schlichtungsverhandlungen erfolglos, also ohne einen Einigungsvorschlag. Während der Schlichtungen fanden eine Reihe »spontaner« oder »wilder« Warnstreiks statt.
Streik: Die IG Metall konzentrierte ihre Kampfmaßnahmen ausschließlich auf das baden-württembergische Tarifgebiet. Nur dort fand eine Urabstimmung statt. Am 12. 11. 1971 stimmten 90% der stimmberechtigten Mitglieder für Streik. Dieser begann am 22. 11., zunächst als Schwerpunktstreik mit 55 000 streikenden Mitgliedern, später erweitert auf

115 000. Der Arbeitgeberverband sperrte ab 26. 11. alle Beschäftigten aus. Betroffen waren 115 000 streikende Mitglieder, 130 000 nicht zum Streik aufgerufene Mitglieder und 115 000 nicht gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte, also insgesamt 360 000. In anderen Bundesgebieten entließen Metallunternehmen Tausende von Arbeitern mit der Begründung, daß die ausbleibenden Zulieferungen aus dem Tarifgebiet die Unterbrechung der Produktion erforderten. Daran schloß sich ein Rechtsstreit an, der bis heute noch nicht geklärt ist. Die Frage war: sind die Entlassenen als Arbeitslose mit einem Anspruch auf Arbeitslosen- oder Kurzarbeitergeld zu begreifen oder als indirekt Streikbeteiligte, so daß ihnen kein Arbeitslosengeld, sondern gewerkschaftliche Streikunterstützung zusteht.

Am 1. 12. begann – ohne Unterbrechung des Streiks – die *besondere Schlichtung* unter dem Vorsitz des Präsidenten des Bundessozialgerichtes Wannagat; sie endete am 7. 12. ergebnislos. Kurz vor dem Scheitern der besonderen Schlichtung lud Bundeskanzler Brandt die Tarifparteien zu einem Vermittlungsgespräch nach Bonn ein, das aber erfolglos blieb.

Am 8. 12. wurden neue Tarifverhandlungen aufgenommen; am gleichen Tag veranstaltete die IG Metall die einzige zentrale Streikkundgebung in Stuttgart, an der 45 000 streikende Metaller teilnahmen. Am 10. 12. wurde folgendes *Verhandlungsergebnis* erzielt: 1. ein Pauschalbetrag von 180.– DM netto für die Monate Oktober, November, Dezember 1971; 2. eine Tariflohnerhöhung von 7,5% ab 1. 1. 1972 bei einer Laufzeit von 12 Monaten. (Dieses Ergebnis war ein Modellabschluß und wurde mit geringfügigen Modifikationen auf alle anderen Tarifgebiete übertragen.) In der Urabstimmung am 14. 12. sprachen sich 71% der stimmberechtigten Mitglieder für und 21% gegen die Annahme dieses Ergebnisses aus. Die IG Metall setzte die Wiederaufnahme der Arbeit für den 15. Dezember 1971 an. Damit war nach einem 3½wöchigen Arbeitskampf die Tarifbewegung beendet.

6. Juristische Begrenzungen gewerkschaftlicher Handlungsfreiheit

Der Handlungsspielraum der Gewerkschaften, deren verfassungsrechtliche Grundlage die im Grundgesetz verankerte Koalitionsfreiheit ist, wurde durch Gesetze (Tarifvertragsgesetz, Betriebsverfassungsgesetz), vor allem aber durch die richterliche Rechtsprechung erheblich eingeschränkt.[12]

Im Bereich des Tarifrechts hat die Rechtsprechung Effektiv- und Differenzierungsklauseln für rechtsunwirksam erklärt. Mit den Effektivklauseln verfolgten die Gewerkschaften das Ziel, die vertraglich vereinbarten Tariflohnsteigerungen auf die höheren Effektivlöhne zu beziehen. Mit der rechtlichen Zurückweisung ist den Gewerkschaften die Möglichkeit versperrt, das Effektivlohnniveau vertraglich abzusichern. Die Differenzierungsklauseln sollten sicherstellen, daß lediglich Gewerkschaftsmitglieder einen Anspruch auf die ausgehandelten Lohn- und Arbeitsbedingungen haben. Die Rechtsprechung entschied, daß in Tarifverträgen nicht zwischen den bei den vertragsschließenden Gewerkschaften organisierten und anders oder nicht organisierten Arbeitnehmern unterschieden werden darf. Damit wurde das Prinzip der »negativen Koalitionsfreiheit« formuliert,

Goethe Institut Bibliothek

demzufolge niemand dadurch, daß er sonst Nachteile hätte, zum Beitritt einer Koalition genötigt werden darf. Für die Gewerkschaften bedeutet dies, daß sie auch für die Nichtorganisierten Lohnerhöhungen erkämpfen, deren Motivation zum Gewerkschaftsbeitritt dadurch herabgesetzt wird.
Einschneidend sind vor allem die richterlichen Rechtschöpfungen im Bereich des Arbeitskampfrechts. Aus dem Prinzip der »Verhältnismäßigkeit« und der »Sozialadäquanz« wurden strenge Kriterien für die Rechtmäßigkeit von Streiks entwickelt:
– Ein Arbeitskampf muß um Ziele geführt werden, die potentiell durch einen Tarifvertrag erreichbar sind. Damit werden Streiks, deren Ziele nicht zu den Gegenstandsbereichen der Tarifautonomie gehören, für rechtswidrig erklärt.
– Arbeitskampfmaßnahmen dürfen erst nach Beendigung der Friedenspflicht, also nach dem Scheitern der Schlichtungsverhandlungen, eingeleitet werden. Gemäß dem Urteil des Bundesarbeitsgerichtes zählt bereits der Beschluß des Gewerkschaftsvorstandes, eine Urabstimmung anzusetzen, als Kampfmaßnahme.
– Der Arbeitskampf muß von einer tariffähigen Partei geführt werden. Als solche werden lediglich Gewerkschaften anerkannt, nicht jedoch einzelne Arbeitnehmer oder Gruppen von Arbeitnehmern. Damit werden alle Streiks, die nicht von den Gewerkschaften ausgerufen oder übernommen werden, als »wilde« Streiks für rechtswidrig erklärt. Andererseits sichert diese Rechtsprechung den Gewerkschaften das alleinige Streikmonopol.
– Der Arbeitskampf hat sich ausschließlich gegen den sozialen Gegenspieler zu richten. Damit werden politische Streiks, die ein bestimmtes hoheitliches Verhalten des Staates erzwingen wollen, verboten.
– Vor jedem Streik muß das »Ultima ratio-Prinzip« beachtet worden sein, also die optimale Ausschöpfung aller Verhandlungsmöglichkeiten.
– Die Aussperrung ist als eine legale Kampfmaßnahme der Unternehmer anerkannt worden. Sie wird mit der Notwendigkeit der »Kampfparität« und der »Waffengleichheit« der Sozialparteien begründet.
Die Gewerkschaften haben diese und zahlreiche andere Urteile, die ihre Handlungsfreiheit einengten, resignativ zur Kenntnis genommen. Zwar haben sie verbale Urteilsschelte geübt, die konservative Rechtsprechung angeprangert und Gegengutachten erstellen lassen, einen aktiven Kampf für einen progressiven Rechtsfortschritt jedoch nicht aufgenommen. In Gegensatz etwa zu den Gewerkschaften in Großbritannien, die sich geweigert haben, Gesetzen und richterlichen Urteilen nachzukommen, haben sich die westdeutschen Gewerkschaften gebeugt; auch dies verweist auf den kooperativen Charakter ihrer Politik.

7. Strukturelle Schwächen gewerkschaftlicher Tarifpolitik

Für die Beziehungen zwischen Lohnarbeit und Kapital in der Bundesrepublik ist das System der dualen Interessenvertretung charakteristisch: die *Gewerkschaften* sind auf die Wahrnehmung der *überbetrieblichen* Interessenvertretung begrenzt, während die Regelung *innerbetrieblicher* Konflikte in den Zuständigkeitsbereich der *Betriebsräte* fällt, die ein eigenständiges und von den Gewerkschaften unabhängiges Vertretungsorgan der Belegschaften sind. Diese Trennung ist zwar im Betriebsverfasssungsgesetz präjudiziert, verfestigte sich aber durch die Beschränkung der gewerkschaftlichen Vertretungspolitik auf den überbetrieblichen Bereich und den Verzicht der Gewerkschaften darauf, ihre regionale oder zentrale Tarifpolitik durch eine betriebsnahe Tarifpolitik zu ergänzen und damit die konkreten betrieblichen Entlohnungs- und Arbeitsbedingungen tarifvertraglich zu fixieren. Das zweigeteilte System der Interessenvertretung ist nicht etwa eine sinnvolle Arbeitsteilung, sondern bewirkt eine Zersplitterung und Schwächung der gewerkschaftlichen Verhandlungsposition. Eine gewerkschaftliche Tarifautonomie für den innerbetrieblichen Sektor existiert heute nicht.

Die teils erzwungene, teils hingenommene Betriebsferne der gewerkschaftlichen Tarifpolitik hat zur Folge, daß die Tarifabkommen weder die Entlohnungs- noch die Arbeitsbedingungen in den einzelnen Unternehmen erfassen können. Die gewerkschaftliche Praxis der regionalen Tarifverträge ist zu starr, um die von Unternehmen zu Unternehmen differierende Gewinnlage erfassen zu können. Die großflächigen und heterogenen Tarifbereiche führen nämlich mit Zwangsläufigkeit dazu, daß die Tarifabkommen an der durchschnittlichen Ertragslage und nicht an der Rentabilität der produktivitätsstarken Großunternehmen orientiert sind. Des weiteren erfassen sie weder die spezifischen lokalen Arbeitsmarktbedingungen noch die konjunkturell bedingten Veränderungen während der Geltungsdauer der Tarifverträge. Die strukturelle und zeitliche Inelastizität führt zum Entstehen tarifvertraglich nicht erfaßter innerbetrieblicher Lohnerhöhungsspielräume. Damit ist die Grundlage für eine eigenständige betriebliche Lohnpolitik gelegt. Regelmäßig schließen sich deshalb an die offizielle Tarifrunde innerbetriebliche Verhandlungen an. Diese werden für die Belegschaften mangels autonomer und verhandlungsfähiger betrieblicher Gewerkschaftsorgane als Folge der nicht durchgesetzten betriebsnahen Tarifpolitik von den Betriebsräten geführt; sie handeln mit der Unternehmensleitung Höhe und Art der Verteilung der übertariflichen Lohnbestandteile aus. Damit fällt den Betriebsräten eine lohnpolitische Funktion zu, die eigentlich den Gewerkschaften im Rahmen der Tarifautonomie zusteht und in anderen Ländern auch von ihnen wahrgenommen wird.

Da gemäß dem Betriebsverfassungsgesetz die Tätigkeit des Betriebsrates unter der Generalklausel der »vertrauensvollen Zusammenarbeit« mit dem betrieblichen Management »zum Wohle der Arbeitnehmer und des Betriebes« steht, der Betriebsrat grundsätzlich an die Friedenspflicht gebunden ist und in keinem Fall zu »Maßnahmen des Arbeitskampfes«, zu Streiks und Protestaktionen, aufrufen darf sowie alle »Betätigungen zu unterlassen« hat, »durch die der Arbeitsablauf oder der Frieden des Betriebes beeinträchtigt werden«, verfügt er nur über eine geringe eigenständige Verhandlungsmacht gegenüber der Unternehmensleitung; sie besteht vor allem in der Möglichkeit des Betriebsrates, latente Konflikte in seinen Verhandlungen als Druckmittel einzusetzen. Gleichwohl schließen die Betriebsräte Betriebsvereinbarungen ab, die die materiellen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen der Belegschaften verbessern. Ihre Politik der Betriebsvereinbarungen mildert die Unzulänglichkeiten der gewerkschaftlichen Tarifabschlüsse, erweckt damit aber zugleich in den Augen der Belegschaften den Eindruck, als ob die Betriebsräte es seien, die die soziale und tarifliche Absicherung gewährleisten. Die Betriebsferne der Gewerkschaften schwächt ihre Verhandlungsmacht, weil ein großer Teil der Lohnabhängigen den Gewerkschaftsbeitritt nicht für notwendig erachtet. Damit aber wird das System der dualen Interessenvertretung ebenso verfestigt wie durch das Verhalten jener Betriebsratsmitglieder, die in den gewerkschaftlichen Tarifkommissionen sitzen und sie häufig dominieren; denn positionsbedingt vertreten sie eine Tarifpolitik, die noch Spielraum für eine betriebliche Lohnpolitik zuläßt.

Außer diesen organisationspolitischen Gründen hat die Unfähigkeit der Gewerkschaften, die betrieblichen Lohnerhöhungsspielräume tarifpolitisch in Anspruch zu nehmen, vor allem das Auseinanderklaffen von Effektiv- und Tariflöhnen zur Folge. Berücksichtigt man alle tariflich abgesicherten Lohnbestandteile, dann übertrafen im Jahre 1970 die effektiven Stundenlöhne die Tariflöhne z. B. in der Metallindustrie um 24% und in der chemischen Industrie um 20%.

An die regionalen oder zentralen Tarifabschlüsse schließen sich regelmäßig innerbetriebliche Verhandlungen über die Frage an, ob und in welchem Umfang die vereinbarten Tariflohnerhöhungen auf die effektiv gezahlten Löhne aufgestockt werden. Das Ergebnis hängt vor allem von der Arbeitsmarktsituation und von dem innerbetrieblichen Kräfteverhältnis ab, das allerdings aufgrund der betrieblichen Ohnmacht der Gewerkschaften und der restriktiven juristischen Barrieren sich nicht entfalten kann. In formaler Hinsicht sind die Unternehmen sogar berechtigt, die Tariflohnsteigerungen voll auf die überbetrieblichen Lohnbestandteile anzurechnen, so daß die Effektivverdienste unverändert bleiben. Ein solches Vorgehen ließ sich allerdings in der Bundesrepublik wegen der ständigen Arbeits-

kräfteknappheit nicht durchsetzen. Vielmehr führen die Tarifvereinbarungen in der Regel zu einer Aufstockung der Effektivverdienste. Diese Anpassung wird in einer Vielzahl von Großunternehmen durch Betriebsvereinbarungen abgesichert, die die Betriebsräte abgeschlossen haben und in denen festgelegt wird, daß die Effektivverdienste um den gleichen Prozentsatz wie die Tariflöhne angehoben werden. Darin kommen Relevanz und Funktion der betrieblichen Lohnpolitik zum Ausdruck. Es zeigt sich, daß die Gewerkschaften die systemkonformen Lohnerhöhungsspielräume nicht aufgrund originärer Kraft ausschöpfen; erst über die Zwischenschaltung der betrieblichen Lohnpolitik kann die gewerkschaftliche Tarifpolitik die Effektivverdienste auf ein höheres Niveau anheben.
Beeinträchtigt das System der dualen Interessenvertretung die tarifpolitische Bewegungsfreiheit der Gewerkschaften, so sichert es andererseits dem kapitalistischen Wirtschaftssystem einen hohen Grad an lohnpolitischer Elastizität; sie ermöglicht eine flexible lohnpolitische Anpassung an wechselnde Konjunkturlagen. In Rezessionsphasen können übertarifliche Leistungen eingefroren oder reduziert werden, ohne daß laufende Tarifverträge davon berührt und gewerkschaftliche Gegenaktionen hervorgerufen werden. In Boomphasen erlauben übertarifliche Zuschläge eine reibungslose Anpassung an die Bedingungen des Arbeitsmarktes.

Die kooperative Politik der Gewerkschaften prägt sowohl das Verhältnis zwischen den Tarifvertragsparteien als auch die innerverbandlichen Strukturen, die durch einen hohen Grad an Konzentration der Entscheidungsrechte auf seiten der zentralen Verbandsgremien gekennzeichnet sind und die Züge bürokratischer Verwaltung angenommen haben.
Die ökonomische Voraussetzung für eine kooperative Politik ist ein stabiler Kapitalismus. Die in jüngster Zeit deutlich hervorgetretenen Krisenphänomene (internationale Rezession, Beschleunigung des weltweiten Inflationstempos, Branchenstrukturkrisen, Verschärfung der Konkurrenz auf dem Weltmarkt, infrastruktur- und steuerpolitische Probleme) lassen auf veränderte ökonomische Bedingungen schließen, die es fraglich machen, ob die in der Bundesrepublik eingespielten tarifpolitischen Regeln auch weiterhin relativ konfliktfrei gehandhabt werden können. Schwinden die Lohnerhöhungsspielräume, dann werden einer systemkonformen Tarifpolitik die objektiven Grundlagen entzogen. Daraus läßt sich ableiten, daß die Politik der westdeutschen Gewerkschaften, zwischen den Interessen der Mitglieder und den Stabilitätserfordernissen des Systems zu vermitteln, sich in Zukunft schwieriger gestalten wird.
Obgleich in der deutschen Arbeiterschaft in Perioden ökonomischer Unsicherheit Existenzängste reaktiviert werden können und damit das Kampfpotential der Gewerkschaften beeinträchtigt wird, kann doch nicht über-

sehen werden, daß sich in den Jahren der westdeutschen Prosperität eine deutliche Verschiebung der materiellen Ansprüche der Arbeiterschaft herausgebildet hat: Vollbeschäftigung und steigende Reallöhne sind nahezu selbstverständlich geworden. Werden diese gestiegenen Erwartungen verletzt, ist keineswegs mit einer passiven Hinnahme zu rechnen. Reagieren die Gewerkschaften in dieser Situation mit einer konsequenten und kämpferischen Interessenvertretung, so werden sich die Auseinandersetzungen mit Unternehmern und Staat verschärfen; reagieren sie mit tarifpolitischer Zurückhaltung, dann kann die Unzufriedenheit der Mitglieder in manifeste innerorganisatorische Konflikte umschlagen.

Anmerkungen:

1 Der vorliegende Aufsatz ist ein kurzer Abriß der Tarifpolitik der westdeutschen Gewerkschaften nach dem Zweiten Weltkrieg. Eine umfassende Darstellung geben: Joachim Bergmann, Otto Jacobi, Walther Müller-Jentsch, *Gewerkschaften in der Bundesrepublik – Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen und ökonomischen Systemzwängen*, Köln 1975.
Zu Einzelfragen vergleiche:
Otto Jacobi, Walther Müller-Jentsch, Eberhard Schmidt (Hrsg.), *Gewerkschaften und Klassenkampf, Kritisches Jahrbuch 1972*, Ffm 1972; dies., *Kritisches Jahrbuch 1973*, Ffm 1973; dies., *Kritisches Jahrbuch 1974*, Ffm 1974.
Über die Politik der Gewerkschaften in der Weimarer Republik vergleiche: August Enderle, Heinrich Schreiner, Jakob Walcher, Eduard Weckerle, *Das rote Gewerkschaftsbuch*, Berlin 1932 (Neuauflagen liegen vor).

2 Vgl. Hans-Hermann Hartwich, *Sozialstaatspostulat und gesellschaftlicher Status quo*, Köln und Opladen 1970.

3 Martin Osterland u. a., *Materialien zur Lebens- und Arbeitssituation der Industriearbeiter in der BRD*, Ffm 1973, S. 112-113.

4 Zu den statistischen Angaben über die IG Metall vgl. IG Metall (Hrsg.), *Informationen*, Ffm 1973.

5 Zur Frage der Doppelanpassung der Löhne vgl. Joachim Klaus, »Lohnpolitik und gesamtwirtschaftliche Zielsetzungen«, in: Helmut Arndt (Hrsg.), *Lohnpolitik und Einkommensverteilung*, Berlin 1969, S. 99-136.

6 Vgl. DGB, *Gründungskongreß 1949, Protokoll.*

7 Vgl. DGB, *Außerordentlicher Bundeskongreß 1963, Protokoll.*

8 Heinz Markmann, »Wirtschaftliche Bestimmungsgründe der Lohnbildung aus der Sicht der Gewerkschaften«, in: Helmut Arndt (Hrsg.), a.a.O., S. 756.

9 Vgl. Viktor Agartz, »Die Lohnpolitik der deutschen Gewerkschaften«, in: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, 1. Jg. (1950), Köln 1950, S. 441-447. Vgl. ders., »Beiträge zur wirtschaftlichen Entwicklung 1953, Expansive Lohnpolitik«, in: *WWI-Mitteilungen*, 6. Jg. (1953), Köln 1953, S. 245-247.

10 Vgl. Georg Leber (Hrsg.), *Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand, Dokumentation 1*, Frankfurt 1964.

11 Vgl. Leitsätze der Industriegewerkschaft Metall zur Vermögenspolitik, *Metall-Pressedienst*, Ffm. v. 17. 10. 1972.

12 Vgl. den Sammelband von Michael Kittner (Hrsg.), *Streik und Aussperrung*, Frankfurt und Köln 1974.

5 Tage im Juni.
Der Roman um den 17. Juni 1953.
Geschrieben von DDR-Autor Stefan Heym.

Stefan Heym hat seinen Roman aus der Sicht derer geschrieben, die damals dabei waren, die viel über Ursachen und Wirkungen des Aufstandes nachgedacht haben!
5 Tage im Juni - ein Roman, der klärend wirkt in Ost und West. Der hoffen läßt für Ost und West.
Ein wichtiges Buch:
Der Beitrag eines DDR-Autors zu der schon lange fälligen Revision unseres Bildes vom 17. Juni 1953.

Jetzt in Ihrer Buchhandlung!
Stefan Heym, 5 Tage im Juni
380 Seiten, DM 29.50

C. Bertelsmann Verlag München

Sophie G. Alf
»Neuer Syndikalismus«

Die Tarifkämpfe der italienischen Metallarbeiter 1972/73

Es ist nicht ganz leicht, die Auseinandersetzungen anläßlich der letzten nationalen Tarifrunde der italienischen Metallarbeiter zu analysieren, ohne entweder dem gängigen Enthusiasmus über den fortgeschrittenen Stand des Klassenbewußtseins, der sich in ihnen manifestiere, aufzusitzen, oder aber die erkämpften Forderungen schlichtweg als jüngste Erfindung des Reformismus zu denunzieren. Beide Ansichten, für die es objektive Gründe in der italienischen Gewerkschaftsbewegung selbst geben mag, folgen häufig aus einer Über- oder Falschinterpretation von Einzelphänomenen. Der Mangel an gründlichen Kenntnissen der politischen und ökonomischen Entwicklung Italiens nach dem Zweiten Weltkrieg verleitet überdies dazu, die Beurteilung der italienischen Arbeiterbewegung und ihrer Organisationen (Parteien und Gewerkschaften) auf einen problematischen Vergleich mit der bekannteren bundesrepublikanischen Situation zu reduzieren. Hält man sich an einzelne, die Strategien der betreffenden Gewerkschaften unterscheidende Momente, z. B. die Forderung nach Mitbestimmung als »Teilung der Macht« (Vetter) einerseits und die entschiedene Zurückweisung des Mitbestimmungsmodells unter der Devise »Die Gewerkschaft ist nicht der Partner für einen Sozialpakt« (Trentin) andererseits, so kommt man zwar zu Schematisierungen: man könnte dann etwa die bundesrepublikanischen Gewerkschaften als »Agenten der Sozialpartnerschaft«, die italienischen dagegen als »Agenten des Klassenkampfs«[1] etikettieren, und das wäre nicht einmal ganz falsch, aber es wäre unzulänglich und eher für agitatorische als für theoretische Zwecke geeignet.

Als bekannt darf hier vorausgesetzt werden, daß sich 1968/69 die Auseinandersetzungen um die Erneuerung der Tarifverträge aller wichtigen und zahlenmäßig starken Industriearbeiterkategorien zu sozialen Kämpfen ausgeweitet haben, die schließlich in den heißen Herbst von 1969 mündeten und nicht nur zu einer völligen Wandlung der Gewerkschaftsstrategien geführt haben, sondern auch zu einer grundlegend veränderten Organisation: mit dem Delegiertensystem, der Abteilungs- und Betriebsversammlung und dem Fabrikrat sind Repräsentationsorgane der Basis entstanden, die nicht lediglich formal sind, vielmehr Ausdruck einer entwickelten Autonomie der Basis gegenüber den gewerkschaftlichen Appa-

raten, die jedoch auch ihrerseits nicht unverändert aus diesen seit 1920 stärksten Klassenkämpfen hervorgingen. Gleichzeitig beschleunigten diese Kämpfe den mühevollen Prozeß der Wiederherstellung der Einheitsgewerkschaft, die nach 1948 gewaltsam zerschlagen worden war, was entscheidend zu der Schwäche der italienischen Gewerkschaften bis zur Mitte der 60er Jahre beigetragen hatte. Zumindest auf der Ebene einzelner Industriegewerkschaften kam nun eine Vereinigung zustande, die bei den Chemie- und Metallarbeiterverbänden am weitesten fortgeschritten ist.

Als im Jahre 1972 die 1969 abgeschlossenen Tarifverträge der meisten Industriearbeiterkategorien erneuert werden mußten (die Laufzeit der Verträge beträgt immer drei Jahre), war das allgemeine politische Klima sehr verschieden von dem der Jahre 1968/69; die revolutionäre Begeisterung, die außer den kämpfenden Arbeitern auch weite Teile anderer Bevölkerungsbereiche (allen voran die Schulen und Universitäten) erfaßt hatte, war erloschen, die Normalität war zurückgekehrt, jedoch eine qualitativ veränderte Normalität. Die Entschiedenheit, sich nicht mehr hinter die bereits eroberten Positionen zurückdrängen zu lassen, mußte sich permanent messen mit den Gegenangriffen der herrschenden Klasse, die ihren brutalsten Ausdruck in der mit dem Mailänder Bombenattentat vom 12. Dezember 1969 begonnenen »Strategie der Spannung« fand. Die reaktionärsten Teile des Kapitals und des Staatsapparates, die parlamentarische und außerparlamentarische Rechte in Gestalt zahlreicher faschistischer Organisationen im Bündnis mit dem Staatlichen Sicherheitsdienst und Teilen des Militärs zogen alle Register der Unterdrückung und Provokation bis zur offenen Drohung mit autoritären Lösungen, ohne daß ihnen dadurch die Niederschlagung der Arbeiterklasse gelungen wäre. Dies auch (und nicht zuletzt) aufgrund der Präsenz einer starken Kommunistischen Partei, die zwar nach einer weitverbreiteten Überzeugung im linken Lager das beste Bollwerk gegen die Revolution darstellt, andererseits aber allein in der Lage ist, eine relativ sichere Garantie gegen faschistische Lösungen zu bieten.

Das Bewußtsein der Arbeiter ist in dieser permanent offenen Klassenkampfsituation stärker geworden, schärfer auch die Einsicht in die Schwierigkeiten eines Prozesses, der nicht kurzfristig zur revolutionären Überwindung des kapitalistischen Systems in Italien führen kann.

Welche inhaltlichen Forderungen die italienischen Arbeiter heute stellen und in welchen Formen sie dafür kämpfen, soll nun am Beispiel der Erneuerung des Tarifvertrags der Metallarbeiter aufgezeigt werden; sie sind die zugleich fortschrittlichste und exemplarischste Kategorie der Industriearbeiter, organisiert in der FLM (Federazione dei Lavoratori Metalmeccanici)[2].

I

Vom 29. bis 31. Mai 1972 kamen in Brescia die Fabrikdelegierten aus der Metallindustrie, die Gewerkschaftsvertreter der Provinzorganisationen und des Nationalen Delegiertenrates zur Nationalen Delegiertenversammlung der Metallarbeiter zusammen, um über die Forderungen zu diskutieren, über welche die FLM einige Monate später mit den Arbeitgeberverbänden der Privatunternehmen (Federmeccanica im Dachverband Confindustria) und der Unternehmen mit Staatsbeteiligung (Intersind)[3] verhandeln sollte.[4] Die grundsätzliche Linie der Forderungen war bereits bekannt, nicht etwa weil sie den Delegierten von Vertretern der Gewerkschaftsbürokratie fertig »vorgesetzt« worden wäre, sondern weil sie Teil einer kontinuierlichen Strategie war, die 1969 begonnen und seitdem in Tausenden von Firmenverträgen weiterentwickelt worden war. In ihren allgemeinsten Merkmalen verfolgt sie den Abbau der Unterschiede im Lohnsystem (der 1969 zur Forderung nach im Geldausdruck, nicht in den Prozenten gleichen Lohnerhöhungen für alle geführt hatte) und den Angriff auf die kapitalistische Organisation der Arbeit (der ebenfalls seit 1969 kontinuierlich vorangetrieben worden war). Wie bereits 1969 beschränken sich die Forderungen nicht auf Verbesserungen im Bereich der Fabrik, vielmehr sollen gleichzeitig Kämpfe für soziale Reformen (Wohnungsbau, Gesundheitswesen, öffentliche Verkehrsmittel etc.) geführt werden, um auch die politischen Parteien, das Parlament und die Regierung zu zwingen, andere als nur die Interessen der ökonomisch herrschenden Klassen zu vertreten. Konkreten Eingang in die Plattform fand vor allem der notwendige Kampf um die Erweiterung der Arbeitsplätze im Süden, der sich gegen die Unternehmen mit Staatsbeteiligung richtet, um sie zur Einlösung längst gesetzlich eingegangener Verpflichtungen hinsichtlich produktiver Investitionen im Süden zu veranlassen. Dabei ist sowohl den Arbeitern als auch den gewerkschaftlichen Vertretern klar, daß ihre Macht zur Durchsetzung dieser Ziele außerordentlich beschränkt ist und sie diese Kämpfe nur vereint mit Bündnispartnern und nicht als Gewerkschaft der Metallarbeiter führen können. Doch wollen sie, soweit es in ihrer Macht steht, auch für Forderungen kämpfen, die nur außerhalb der Fabriken erfüllt werden können, weil dadurch auch die Auseinandersetzung in der Fabrik aus der Gefahr einer möglichen Isolierung befreit und eine breitere Front geschaffen werden kann, als wenn sich die Gewerkschaft auf die Durchsetzung korporativistischer Interessen bereits privilegierter, weil beschäftigter Teile der Arbeiterklasse beschränken würde. Die FLM will keine trade-unionistische Gewerkschaft sein, die nur, wie militant auch immer, für einen höheren Verkaufspreis der Ware Arbeitskraft eintritt, sondern eine Klassengewerkschaft, die nach Möglichkeit auch die

Interessen der Arbeitslosen, der Unterbeschäftigten, der zur Auswanderung Gezwungenen und der noch nicht oder nicht mehr in den Produktionsprozeß einbezogenen Teile der Arbeiterklasse vertritt.
Der gesamte Komplex dieser Forderungen gegenüber den Eigentümern der Produktionsmittel wie gegenüber dem Staat wurde in Brescia diskutiert, zu einzelnen Punkten wurden mögliche Alternativen formuliert; dann kehrten die Delegierten mit diesem Entwurf einer Plattform in die Fabriken zurück. Bis zur zweiten Nationalen Delegiertenversammlung vom 29. September bis 2. Oktober 1972 in Genua fanden in allen Betrieben der Metallindustrie Abteilungs- und Betriebsversammlungen statt, auf denen die Arbeiter gemeinsam über die Inhalte der einzelnen Forderungen diskutierten und ihre auf Massenbasis oft nicht ganz leicht zu vermittelnden Implikationen einsichtig gemacht wurden. Die Delegiertenversammlung von Genua verabschiedete am 2. Oktober die Plattform der Forderungen der Metallarbeiter, die folgende Punkte enthielt:

a) Klassifizierungssystem der einheitlichen Einstufung (Inquadramento unico)
   Neuregelung der beruflichen Ausbildung, »150 Stunden Studium für alle«
   Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die studentischen Arbeiter[5]
   Neuregelung der Lehrlingseinstufung
b) Gleiche monatliche Lohnerhöhung für alle in Höhe von 18 000 Lire (ca. 90,– DM 1972)
c) Arbeitszeitregelungen
d) Normative Parität von Arbeitern und Angestellten
e) Neuregelung des Komplexes der Fremdfirmen-Leiharbeiter (appalti)
f) Kontrolle des Arbeitsmilieus
g) Andere Punkte

a) Die Forderung nach der einheitlichen Einstufung ist die komplexeste und in ihren Implikationen reichste Forderung der gesamten Plattform; aber fast alle übrigen Forderungen stehen zu dieser in einem kohärenten Verhältnis, womit sich die einzelnen Punkte der Plattform als Elemente eines klar formulierten strategischen Zusammenhangs erweisen. Das erklärt auch, warum sich der Widerstand der Unternehmer primär gegen diese Forderung richtete.
In erster Linie bildet die geforderte einheitliche Einstufung einen Angriff auf die praktizierten Lohn- und Arbeitsplatzbewertungssysteme, die ihren ausgeprägtesten und »wissenschaftlichsten« Ausdruck in den vor allem in den Großunternehmen mit Staatsbeteiligung angewendeten Systemen der *job evaluation* fand. Danach wurden die Arbeitsplätze nach 12 Grundfaktoren klassifiziert (Kriterien wie Berufskenntnisse, Verantwor-

tung, Kraftaufwand, gefährliche oder schädigende Arbeitsbedingungen etc.), die wiederum weiter aufgefächert waren durch ein Gewichtungssystem von Punkten und Graden, das zu 24 Klassifizierungen für die Arbeiter und weiteren 16 für die Angestellten führte, in der Praxis jedoch zu mehreren hundert verschiedenen Lohngruppen, die sich vollständig jeder Einsicht und Kontrolle entzogen. Die Arbeiter der Unternehmen mit Staatsbeteiligung hatten schon seit Jahren gegen dieses System gekämpft, dessen Scheinobjektivität sie als Vorwand zur Aufrechterhaltung einer künstlichen Spaltung und faktisch nicht existierender Unterschiede erkannten. Zwischen 1970 und 1972 war nach und nach in zahlreichen Firmenverträgen die Abschaffung der *job evaluation* und ihre Ersetzung durch ein System der einheitlichen Einstufung aller abhängig Arbeitenden eines Betriebs in 7 Kategorien und 8 Lohngruppen erkämpft worden, so daß diese Forderung, als sie in modifizierter Form (gleiche Parameterskala für Arbeiter und Angestellte mit 5 Klassifizierungen) in die Plattform für den Nationalen Tarifvertrag aufgenommen wurde, bereits in ca. 80 Prozent der Unternehmen mit Staatsbeteiligung durchgesetzt war. Durch die jahrelangen Auseinandersetzungen um diesen Punkt war die Forderung in allen ihren inhaltlichen Implikationen bekannt und oft Gegenstand von Debatten auf Abteilungs- und Fabrikversammlungen gewesen.

In den Privatunternehmen waren neben der entwickelten Form der *job evaluation* andere Lohnsysteme üblich, die aber alle mehr oder weniger der gleichen Logik der Arbeitsplatzbewertung folgten; die gängige Praxis war überall die, daß durch starke Auffächerung, individuelle Prämien, Zuschläge verschiedenster Art, Akkord etc. die zahlreichen Grundklassifizierungen der Lohnskala durch *de facto*-Löhne überlagert wurden, die ein jeweils ganz individuelles und kollektiver Kontrolle entzogenes Ergebnis in der Lohntüte erbrachten. Obwohl die Forderung nach Abschaffung dieses Systems seit Jahren verbreitet war, bestanden doch große Schwierigkeiten bei der Erarbeitung eines alternativen Modells. Eine Rückkehr zu den vor der Einführung der Arbeitsplatzbewertungssysteme üblichen Einstufungen war weder möglich noch erstrebenswert, da das praktizierte System in einer der kapitalistischen Logik angemessenen Form die zwischen den 50er und 60er Jahren erfolgten technologischen Veränderungen im Produktionsprozeß mit der darauf folgenden Umwälzung der kapitalistischen Organisation der Arbeit reflektierte. Im Verlauf der 60er Jahre war es zu massenhaften Dequalifizierungsprozessen gekommen, so daß es unmöglich war, ein fortschrittliches Lohnsystem ausschließlich auf Kriterien wie der beruflichen Qualifikation aufzubauen, die das kapitalistische System ja gerade immer größeren Teilen der Arbeiterklasse verweigerte. Andererseits wollten die Gewerkschaften nicht länger

hinnehmen, daß sich das herrschende Lohnsystem nur an dem ausrichten sollte, was ein Arbeiter zu tun gezwungen ist. Der Vorschlag der einheitlichen Einstufung hatte daher zwei Zielrichtungen:

1. Abbau der durch die tatsächlich geleistete Arbeit nicht länger gerechtfertigten Unterschiede in der Entlohnung, womit gleichzeitig alle Instrumente angegriffen werden, die nur der Aufrechterhaltung der Konkurrenz unter den Arbeitern und ihrer Disziplinierung dienen;
2. Übernahme der Kontrolle der Mobilität innerhalb der Lohnkategorien durch die gewerkschaftlichen Basisorgane, was einen direkten Angriff auf die kapitalistische Organisation der Arbeit selbst bedeutet.[6]

Das System der einheitlichen Einstufung, wie es in der Plattform der Metallarbeiter gefordert wurde, sah zur Durchsetzung dieser beiden Ziele vor:

Alle abhängig Arbeitenden der Metallindustrie (Arbeiter, Techniker, Angestellte etc.) sollen gemäß einer einheitlichen Skala eingestuft werden, die fünf Klassifizierungen enthält; zwischen der ersten und der fünften Kategorie darf der Unterschied im *de facto*-Lohn das Verhältnis 1:2 nicht überschreiten. Zwischen der 1. und der 2. Kategorie muß für alle in der Produktion beschäftigten Arbeiter innerhalb einer Frist von maximal 4 Monaten ein automatischer Übergang erfolgen. Arbeiter der 1. Kategorie, die nicht in der Produktion beschäftigt sind, müssen, wenn es sich nicht um körperlich oder geistig Behinderte handelt, in die Produktion übernommen werden; geschieht das nicht, müssen sie dennoch nach spätestens 24 Monaten in die 2. Kategorie eingestuft werden. Fließbandarbeiter, die in der 2. Kategorie eingestuft sind, müssen nach spätestens 52 Monaten am Band in die 3. Kategorie übernommen werden; arbeiten sie bereits mehrere Jahre am Band, verringert sich diese Frist wie folgt: über 10 Jahre Bandarbeit – Höhereinstufung nach 20 Monaten; zwischen 5 und 10 Jahren – nach 30 Monaten; zwischen 3 und 6 Jahren – nach 40 Monaten. Alle übrigen Arbeiter, die wenig qualifizierte Arbeiten verrichten und daher in einer niedrigeren Kategorie eingestuft sind, sollen die Gelegenheit erhalten, sich die Qualifikationen, die für die Einstufung in höhere Kategorien gefordert werden, im Betrieb selbst zu erwerben. Deshalb soll ein Rotationssystem eingerichtet werden, unter der Kontrolle der Basisorgane der Gewerkschaft, das es allen Arbeitern, die sich zu qualifizieren wünschen, erlaubt, sich in anderen Abteilungen oder anderen Gruppen einsetzen zu lassen und dort Arbeitsvorgänge zu erlernen, von denen sie bislang ausgeschlossen waren.

Die einheitliche Einstufung sieht weiter vor, daß neue Bewertungskriterien angewandt werden, die die Einstufung von Arbeitern und Angestellten in die gleichen Kategorien ermöglichen. Zum Beispiel kann die Arbeit von Stenotypisten oder Angestellten, die sonstige Büromaschinen bedie-

nen, durchaus eine Entsprechung in den Arbeitsvorgängen in der Fabrik finden; die bisher praktizierte Einstufung nach einem unterschiedlichen Klassifizierungssystem diente vor allem der Aufrechterhaltung einer willkürlichen Hierarchie. Der bestqualifizierten Angestelltenkategorie (häufig Hochschulabsolventen) entsprechen vergleichbare Qualifikationen in der Fabrik.

Grundsätzlich wichtig für die neue Einstufung, über alle technischen Einzelheiten hinaus, ist die Voraussetzung, von der sie ausgeht: Die gesamte Problematik muß einer vorgeschobenen Objektivität und der einseitigen Kontrollbefugnis der Unternehmensleitung entzogen werden, die Einstufungen müssen dynamischer gestaltet und zum permanenten Verhandlungsgegenstand gemacht werden, wobei den Basisgremien die Rolle der Protagonisten zukommt.

Die Forderungen nach einheitlicher Einstufung sowie nach Neuregelung der Mobilität und der Requalifizierungsprozesse zielen darauf ab, die Klassifizierung an einen Begriff der Qualifikation zu binden, die eine realisierbare Möglichkeit ist und auf deren Erwerb der Arbeiter auch unabhängig von den Gesetzen des Arbeitsmarktes ein Recht erhalten muß; eine weitere zentrale Forderung der Plattform weist in die gleiche Richtung:

Jeder Arbeiter soll innerhalb der dreijährigen Laufzeit des Vertrages 150 bezahlte Arbeitsstunden zum Besuch von Schulen, Universitäten oder sonstigen Institutionen zur Aus- und Weiterbildung nutzen können. Diese Forderung ist inzwischen unter dem Titel »150 Stunden Studium« zum Programm geworden. Die organisierten Schul- und Universitätskurse dienen nicht primär der beruflichen Weiterbildung, sondern dem Erwerb grundsätzlicher Kenntnisse und Informationen. Einer Gesellschaft, die großen Teilen ihrer Mitglieder das verfassungsmäßig garantierte Recht aller auf Bildung verweigert und Organisation wie Inhalte der Bildungsinstitutionen mehr und mehr den Verwertungsbedürfnissen des Kapitals unterwirft, wollen die Gewerkschaften mit der Einrichtung der »150 Stunden Studium« gegensteuern. Interessant ist, daß diese Forderung, im Gegensatz zu fast allen übrigen, eindeutig »von oben« kam, also kein direkt an der Basis artikuliertes Bedürfnis wiedergab. Um so überraschender war dann für viele, mit welcher Spontaneität die Basis reagierte. Ehe noch ausreichende organisatorische Vorbereitungen hatten getroffen werden können, lagen aus den Fabriken schon Tausende von Anträgen auf Besuch der Kurse vor, so viele, daß häufig bereits Auswahldiskussionen geführt werden mußten, um der Einschränkung zu genügen, mit der die Unternehmer dieses Zugeständnis gemacht hatten (nicht mehr als 2% der Belegschaft eines Betriebes dürfen gleichzeitig zum Besuch der Kurse abwesend sein). Wer zuerst die Kurse besuchen kann, wurde bisher durch die Grup-

pen- und Abteilungsversammlungen in den Betrieben entschieden, ein Grund mehr für die positive Aufnahme des »Programms der 150 Stunden Studium« durch große Teile der sich als nicht-revisionistisch verstehenden außerparlamentarischen Linken in Italien, die begeistert glaubten, einen fernöstlichen Hauch in den italienischen Fabriken zu entdecken. Die Arbeiter und ihre Gewerkschaft sind bescheidener, sie haben sich unter großen Anstrengungen der Organisation eines massenhaften Schulbesuchs gewidmet, der nach einjähriger Laufzeit des Vertrags zu folgenden Ergebnissen geführt hat:

Insgesamt konnten erst 5% der zur Verfügung stehenden Gesamtstundenzahl ausgenutzt werden, was nicht nur auf Anfangsschwierigkeiten in der Organisation zurückzuführen ist, sondern auch auf grundsätzliche Schwierigkeiten, mit denen auch in Zukunft zu kämpfen sein wird. Bisher wurden 953 Pflichtschulkurse in 53 italienischen Provinzen durchgeführt, an denen 18 600 Arbeiter (davon 16 000 Metallarbeiter, der Rest andere Berufskategorien, Arbeitslose, Hausfrauen etc.) teilnahmen. In der Tat haben die Gewerkschaften im ersten Jahr 90% ihrer Anstrengungen auf die Durchführung von Schulprogrammen konzentriert, die es den Arbeitern erlauben, in Kursen von 350 Stunden das Zeugnis der 8jährigen Pflichtschule (licenza della media inferiore) abzulegen. Angesichts der Tatsache, daß erst 1962 der 8jährige Pflichtschulbesuch (vorher 5 Jahre) institutionalisiert wurde, und daß auch heute noch ein sehr hoher Prozentsatz von Kindern der Arbeiterklasse (im weitesten Sinne, der das Subproletariat, das ländliche Proletariat, die Arbeitslosen und die Arbeitsemigranten umfaßt) den Pflichtschulbesuch vorzeitig abbricht oder nicht das Abschlußzeugnis erreicht, erscheint den Gewerkschaften die Einrichtung dieser besonderen Art von »Zweitem Bildungsweg« als besonders sinnvoll. Erstaunlich war der außerordentlich hohe Anteil von älteren Arbeitern, die sich zum Schulbesuch meldeten, was zeigt, daß viele Arbeiter nicht aus Aufstiegswünschen oder Hoffnungen auf »Karriere« die Schule besuchen wollen.

Die Erfahrungen des ersten Jahres und die daraus gewonnenen Kenntnisse über die Bildungssituation der Arbeiter haben die Gewerkschaften veranlaßt, die zukünftige Organisation von Schulkursen noch weiter unten anzusetzen, nämlich mit Kursen, in denen das Zeugnis der 5-klassigen Grundschule nachgeholt werden kann, und solchen, die einer Alphabetisierungskampagne entsprechen, da offensichtlich geworden ist, daß es unter den Arbeitern, die jetzt ein bezahltes Recht auf 150 Stunden Studium innerhalb von drei Jahren haben, eine erschreckend hohe Zahl von Analphabeten oder kaum des Lesens und Schreibens Fähiger gibt.

Neben den Schulkursen wurden auch Seminare an den Universitäten organisiert (28 in 15 Provinzen), an denen Arbeiter und Angestellte (in einem

noch unbekannten Anteil) gemeinsam mit Studenten teilnahmen. Insgesamt gab es bei der Organisation der Universitätskurse weit geringere Probleme, weil hier bereits feste Traditionen kritischer Lehre bestehen, während die Ausarbeitung kritischer Lehrinhalte an den Schulen weiter stark von den Einschränkungen des Erziehungsministeriums behindert wird und abhängig ist von der Bereitschaft und den Fähigkeiten der Lehrkräfte, die die Kurse durchführen. Die Erfahrungen, die mit den Universitätskursen gemacht wurden, waren jedoch sehr viel problematischer als die mit den Schulkursen. Es hat sich klar erwiesen, daß selbst klassenbewußte Arbeiter kein ungebrochenes Verhältnis zu Bildungseinrichtungen haben, die bisher für sie verschlossen waren. Auch hat die insgesamt noch sehr niedrige Zahl der Arbeiter, die erstmals in die Universitäten »hereingeholt« wurden, nicht gerade dem Abbau der Schwellenscheu gedient und noch keinen Prozeß der aktiven Aufnahme der Arbeiter in eine Struktur eingeleitet, die ihnen völlig fremd ist, von der sie »alles« erwarten, zu der sie jedoch fast nichts beisteuern können.[7]
Zur Verbesserung der Lebensbedingungen der studentischen Arbeiter forderte die Plattform deren bezahlte Freistellung für alle obligatorischen Prüfungen, außerdem zwei freie Tage vor den Prüfungsterminen und zusätzlich zum vertraglich garantierten Jahresurlaub weitere 120 Stunden unbezahlten Urlaub im Jahr. Die bezahlte Freistellung der studentischen Arbeiter sollte nicht in die Aufrechnung der Gesamtstundenzahl des Programms der »150 Stunden Studium« eingehen. Weiter wurde die Rückzahlung der Einschreibgebühren, der Universitätssteuer und der Kosten für die obligatorischen Lehrbücher verlangt.
Auf die Forderungen im Bereich der Neuregelung der Lehrlingseinstufung soll hier nicht eingegangen werden, da sie mit nur geringfügigen Modifikationen in den Vertrag (über den anschließend berichtet wird) aufgenommen wurden.

b) Die Forderung nach gleichen Lohnerhöhungen für alle (von 18 000 Lire) setzt mit einer entscheidenden Weiterentwicklung fort, was schon 1969 Verhandlungsziel war, nämlich die Abkehr von Lohnforderungen in Prozentsätzen, die im Ergebnis die Ungleichheiten in der Entlohnung vergrößern. Neu in der Plattform von 1972 war die Forderung nach monatlichen Entlohnungen für alle: es sollte nicht länger über Stundenlöhne für die Arbeiter und Monatsgehälter für die Angestellten verhandelt werden. Bei dieser Forderung, die durchaus im Bereich dessen zu liegen scheint, was das amerikanisch orientierte Management in der BRD inzwischen auch ohne Druck von unten einführt, geht es den italienischen Gewerkschaften nicht um eine Statusveränderung der Arbeiter, die deren Integration fördern könnte, sondern um die rechtliche Gleichstellung mit

den Angestellten, was die garantierte Weiterzahlung des Lohns im Krankheitsfall betrifft. Bislang hatten die Arbeiter im Krankheitsfall unmittelbar das Problem der Lohnfortzahlung durch die Krankenkassen, die wie der überwiegende Teil des staatlichen Verwaltungsapparates in einem derart desolaten Zustand sind, daß der organisatorische Zusammenbruch oft auch Zahlungsunfähigkeit einschließt. Bei monatlich garantierten Lohnzahlungen müssen nicht länger die einzelnen Arbeiter sich mit den Krankenkassen auseinandersetzen, sondern die Unternehmensleitungen, die eine ungleich größere Verhandlungsstärke besitzen.
Die zentrale Forderung nach gleicher Erhöhung von monatlichen Löhnen war begleitet von einigen Punkten, die unmittelbar im Zusammenhang mit der einheitlichen Einstufung zu sehen sind. In den jeweiligen Grundlohn sollten alle Sonderleistungen wie Prämien, Zuschläge für besondere Arbeitsbedingungen und ein überwiegender Teil des bisher nach Akkordleistungssystemen bemessenen Lohnanteils eingehen. Ziel dieser Forderung war es, zu verhindern, daß ausgehend von dem neuen Klassifizierungssystem wieder eine Regelung individueller *de facto*-Löhne eingeführt würde, was eine Neuauflage der Mängel eben des Systems bedeutet hätte, das abzuschaffen man entschlossen war. Auch die Altersunterschiede sollten als Kriterium unterschiedlicher Entlohnung wegfallen.

c) Die Forderungen im Bereich der Arbeitszeitregelungen verfolgten vor allem das Ziel, die 1969 durchgesetzte 40-Stundenwoche vertraglich in der Weise abzusichern, daß gleichzeitig die 5-Tagewoche für alle verwirklicht würde. In der Praxis war zwar die 40-stündige Arbeitszeit pro Woche respektiert worden, jedoch war häufig versucht worden, sie monatlich zu berechnen und innerhalb der Wochen unter Einbeziehung von Sonn- und Feiertagen in einer für die Arbeitsorganisation günstigen Weise aufzuteilen. Während also einerseits die Konsolidierung der 5-Tagewoche zu 40 Stunden gefordert wurde, zielte die Plattform andererseits auch auf die Überwindung der Barriere der 40 Stunden ab. Für den Bereich der Hüttenindustrien, wo der Arbeitsprozeß im kontinuierlichen Zyklus verlaufen muß (die Hochöfen dürfen nicht kalt werden) und die Arbeiter daher besonders ungünstigen Schichtarbeitsbedingungen unterworfen sind, sollte die wöchentliche Arbeitszeit auf 38 Stunden gesenkt werden.
Gleichzeitig wollte man erreichen, daß die maximale Zahl der jährlich zu leistenden Überstunden für alle Arbeiter und Angestellten auf 100 festgesetzt wird. Diese (und evtl. weitere) Überstunden sollten innerhalb einer in den Firmenverträgen zu bestimmenden Frist abgebummelt werden können. Die Senkung und vertragliche Festlegung der Arbeitszeit und die Einschränkung der Überstunden haben nicht nur das Ziel, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und die Verfügungsgewalt der Kapi-

talisten in der Fabrik einzuschränken, sondern auch ein darüber hinausgehendes Ziel, nämlich einen Zwang zur allgemeinen Erhöhung der Beschäftigung zu schaffen.

d) Unter die Forderung nach normativer Parität zwischen Arbeitern und Angestellten fielen konkret die Urlaubsregelung (4 Wochen Jahresurlaub für alle bis zu 10-jähriger Betriebszugehörigkeit; 5 Wochen bei über 10-jähriger Betriebszugehörigkeit) und die Angleichung der Prämien für die Betriebszugehörigkeit für Arbeiter und Angestellte.

e) Der Forderung nach Neuregelung des Komplexes der Fremdfirmen- und Leiharbeiter kommt in Italien eine ganz besondere Bedeutung zu, da die Weitervergabe von Arbeit hier an der Tagesordnung ist. Dafür gibt es verschiedene Gründe: die Einsparung von Kosten aufgrund der geringeren ökonomischen Macht der in der Regel kleinen Fremdfirmen, was zu einer Überausbeutung der bei diesen beschäftigten Arbeitskräfte führt; die Möglichkeit der Spaltung der Arbeiterklasse aufgrund der erwarteten geringeren Solidarisierung zwischen den fest in einem Betrieb Beschäftigten und den Leiharbeitern; eine größere Elastizität in der Verfügung über die Arbeitskraft (fest eingestellte Arbeitskräfte müssen auch bei geringerem Arbeitsanfall in bestimmten Bereichen weiterbezahlt werden, während die Arbeitskraft von Fremdarbeitern in der Zeit, für die sie »ausgeliehen« werden, voll ausgenutzt werden kann). Dazu kommt noch, daß, wie in den letzten Jahren festgestellt werden konnte, die Gefahren und die tatsächlich erfolgten Unfälle unter der Gruppe der Leiharbeiter besonders hoch sind. Um dem allen zu begegnen, forderte die Plattform der FLM die Abschaffung der Institution der Leiharbeiter für alle Arbeiten, die direkt Teil der Produktion, ihrer Aufrechterhaltung und Überwachung sind: Diese Arbeiter müssen direkt in den Betrieb eingestellt werden; für Sonderfälle, in denen eine feste Übernahme nicht möglich ist, müssen die Leiharbeiter gemäß dem Entlohnungssystem des Betriebes, in dem sie tatsächlich arbeiten, und nicht nach dem der Fremdfirma eingestuft und in der normativen Behandlung den fest Beschäftigten gleichgestellt werden (dazu gehören Rechte wie die der Kantinenbenutzung oder der gewerkschaftlichen Organisation im Betrieb).

f) Die Forderung nach stärkerer Kontrolle des Arbeitsmilieus hat in Italien bereits eine mehrjährige Geschichte. Infolge der starken Intensivierung der Arbeit, die in den 60er Jahren erfolgte, der Einführung neuer Technologien in vielen Bereichen und der intensiveren Ausnutzung veralteter Maschinen in anderen bei weitgehend fehlenden Unfallschutzsicherungen und immer stärker werdender Arbeitshetze wurde in den italieni-

schen Industrien der europäische Rekord an tödlichen Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten, die zu früher Invalidität oder Tod führen, erreicht. Während die Gewerkschaften in den frühen 60er Jahren für die Einrichtung von Gefahrenzuschlägen kämpften, hat sich mit der permanenten Zunahme sowohl der Unfallhäufigkeit als auch des Bewußtseins der Unzulänglichkeit der Forderung nach »Monetisierung« der Gefahren eine neue Linie durchgesetzt, die wegen der »Hautnähe« des Problems für alle Arbeiter mit besonderer Militanz verfolgt wird. Die Kampagne gegen die »weißen Morde« in der Fabrik hält seit Jahren unverändert an und hat inzwischen weite Kreise der demokratischen Öffentlichkeit einbezogen. Ein großer Etappensieg in diesem Kampf gegen ein System, das nicht nur ausbeutet, sondern krank macht und umbringt, stellt der Artikel 9 des in den Jahren 1968/69 erkämpften und 1970 als Gesetz verabschiedeten Arbeiterrechtsstatuts dar, der besagt:

»Die Arbeiter haben das Recht, über ihre Repräsentanten die Anwendung der Normen über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten zu kontrollieren und die Erforschung, die Ausarbeitung und die Durchführung aller Maßnahmen voranzutreiben, die geeignet sind, ihre Gesundheit und physische Integrität zu schützen und zu bewahren.«

Der Artikel des Bürgerlichen Gesetzbuches (*Codice civile* von 1942, Artikel 2.087), der die gleiche Materie bis 1970 gesetzlich regelte, lautet:

»Der Unternehmer ist gehalten, in der Leitung des Betriebes Maßnahmen anzuwenden, die entsprechend den Besonderheiten der Arbeit, der Erfahrung und der Technik notwendig sind, um die physische Integrität und die moralische Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu schützen.«

In der Diskrepanz zwischen diesen beiden Artikeln manifestiert sich mit aller Deutlichkeit der qualitative Sprung, den die italienische Arbeiterbewegung in den Kämpfen seit 1968 gemacht hat.

Das Kapital hat auch seit 1968 weiter gemordet, aber die Gewerkschaften haben keine Zeit verloren, die »Erforschung, Ausarbeitung und Durchführung« aller Maßnahmen, die dies in einer gewiß nicht nahen Zukunft grundsätzlich verhindern könnten, voranzutreiben. Die Kompensation gefährlicher Arbeitsbedingungen durch Lohnzuschläge wurde schon im Nationalen Tarifvertrag von 1969 (und nicht nur dem der Metallarbeiter) abgeschafft, ohne daß die Praxis dem schon immer entsprechen würde; wie alle anderen Forderungen und Zugeständnisse auf juristischer und tariflicher Ebene ist auch diese nur durch die tatsächlich geführten Klasenauseinandersetzungen zu verwirklichen und der Grad ihrer Realisierbarkeit in den einzelnen Betrieben daher abhängig von den jeweils bestehenden Kräfteverhältnissen.

Die Plattform für den Nationalen Tarifvertrag von 1973 forderte die Registrierung der Milieudaten (Lärmbelästigung, Luftverschmutzung, Messung der Arbeitsrhythmen etc.) in allen Fabriken, die Führung per-

sönlicher Gesundheits- und Unfallbücher für jeden einzelnen Arbeiter und statistische Untersuchungen über die Korrelationen zwischen den registrierten Milieudaten und den Daten der Gesundheitsbücher. Interessant ist vor allem, daß die Kontrolle von den Basisorganen in der Fabrik ausgeübt wird und nicht durch einen vom Gesetz »gehaltenen« Unternehmer. Bereits seit 1969 kontrollieren in den Großbetrieben die homogenen Gruppen (kleinste organisatorische Einheit der Arbeiterautonomie, die gebildet wird durch die Arbeiter eines einheitlichen Arbeitsabschnittes, die sich zueinander in Kommunikationsnähe befinden) die Rhythmen, sind besondere Kommissionen der Fabrikräte gebildet worden, die die Arbeitsbedingungen überwachen und Fälle unerträglicher Bedingungen anprangern. Mit den Forderungen der Plattform von 1972 wurde ein weiterer Schritt zur Verwissenschaftlichung der Kontrolle getan. Tatsächlich sind die Metallarbeiter (neben den Chemiearbeitern) der Teil der italienischen Arbeiterklasse, der die entwickeltsten Formen der Selbstverteidigung erkämpft hat, während z. B. entsprechende Forderungen in der Gewerkschaft der Bauarbeiter noch nicht formuliert worden sind und in der Praxis schwerer erkämpft werden können, da große organisatorische Zusammenschlüsse am gleichen Arbeitsplatz in der Regel unmöglich sind. Nach den Daten von 1970 liegt die Anzahl der tödlichen Unfälle in der Bauwirtschaft mit 115 (pro 100 000 Arbeiter und Jahr) vor allen anderen Sektoren an der Spitze (Vergleichszahl für die BRD: 27).

g) Von den Forderungen hinsichtlich anderer als der bereits genannten Punkte sei hier eine angeführt: Die Versetzung eines Arbeiters in eine andere Abteilung oder einen anderen Betrieb des gleichen Unternehmens kann nur mit Zustimmung dieses Arbeiters erfolgen. Wie leicht zu erkennen ist, gehört auch diese Forderung in den strategischen Zusammenhang der gesamten Plattform, nämlich die Einschränkung der einseitigen Verfügungsgewalt über die Arbeiter und die Organisation der Arbeit.

II

Welche dieser Forderungen der Plattform, die den Tarifverhandlungen von 1972/73 zugrunde lag, sind nun in den Vertrag eingegangen, welche konnten nicht oder nur in mehr oder weniger modifizierter Form durchgesetzt werden?
Der Nationale Tarifvertrag der italienischen Metallarbeiter sieht für die Laufzeit vom 1. 1. 1973 bis 31. 12. 1975 vor:
Einheitliche Einstufung. Alle abhängig Arbeitenden der Metallindustrie werden in einem einheitlichen Klassifizierungssystem eingestuft, das 7 Ka-

tegorien und 8 Lohnniveaus enthält. Alle Forderungen, die den automatischen Übergang zur nächsthöheren Kategorie und den Erwerb höherer Qualifikationen betreffen, sind entsprechend der Plattform in den Vertrag eingegangen. Für die Lehrlinge wurde folgende Regelung getroffen: In die 3. Kategorie werden eingestuft a) Lehrlinge über 17 Jahre mit dem Diplom einer Berufsfachschule nach 3-monatiger Lehrzeit; b) Lehrlinge über 16 Jahre mit dem Zeugnis der Pflichtschule und einem allgemeinen berufsvorbereitenden Kurs nach 12monatiger Lehrzeit; c) Lehrlinge über 16 Jahre mit dem Zeugnis der Pflichtschule nach 18-monatiger Lehrzeit. Während der Lehrzeit erhalten sie zwischen 75% und 90% des Lohns der 3. Kategorie (diese Regelung enthält geringfügige Modifikationen gegenüber der Plattform). Der Kommentar der FLM nach Abschluß des Vertrages lautet zu diesem Punkt:

»Die einheitliche Einstufung in 7 Berufskategorien realisiert in bedeutender Weise die ›Verflechtung‹ von Arbeitern und Angestellten, die mit der Plattform von Genua angestrebt wurde. Die qualifizierten Arbeiter werden in die gleiche Kategorie eingestuft wie die Angestellten der Kategorie 3a, ein großer Teil der spezialisierten Arbeiter gemeinsam mit den Angestellten der Kategorie 2a. Auf diese Weise wird die Trennungswand zwischen Hand- und Kopfarbeit eingerissen. Die Parameterskala zwischen der untersten und der höchsten Kategorie unterschreitet das in der Plattform genannte Maximalverhältnis von 1:2, was uns durch eine Neubewertung der Minimallöhne gelungen ist (das neue Minimum beträgt 105 000 Lire gegenüber bisher 72 000 Lire). Das entspricht der angestrebten Ausgleichung der Unterschiede und erlaubt eine konkretere Kontrolle der *de facto*-Entlohnung . . .«

»150 Stunden Studium« für alle. Das Recht auf 150 Stunden bezahlter Arbeitszeit zu Studienzwecken wurde im Vertrag unter folgenden Bedingungen verankert: Nicht mehr als 2% der Belegschaftsmitglieder dürfen gleichzeitig aus diesem Grund fehlen; insgesamt muß eine Zeit von 300 Stunden zu Studienzwecken verwendet werden; die Unternehmensleitung hat das Recht, Einschreibebescheinigungen zu fordern; die 150 Stunden können auch innerhalb eines Jahres gewährt werden.
Für die studentischen Arbeiter konnten alle Forderungen durchgesetzt werden, bis auf die Erstattung der Bücher-, Einschreibe- und Steuerkosten.
Lohnerhöhungen. Statt der geforderten Lohnerhöhungen von 18 000 Lire monatlich wurden 16 000 Lire zugestanden, jedoch für alle gleich, wie verlangt.
Arbeitszeitregelungen. Die wöchentliche Arbeitszeit der Arbeiter der Hüttenindustrie wurde auf 39 statt der geforderten 38 Stunden gesenkt. Das Hauptziel der FLM wurde also erreicht, insofern es hier primär um das Prinzip ging, die 40-Stunden-Barriere zu durchbrechen. Zusätzlich wurden relevante Neuregelungen für die Schichtarbeiter vereinbart. Die Senkung der maximal erlaubten Überstundenzahl (ebenfalls eine prinzi-

pielle Forderung) wurde nicht wie gefordert erreicht; statt 100 wurden 170 Überstunden pro Jahr festgesetzt, mit Unterschieden zwischen den Privatunternehmen und den Unternehmen mit Staatsbeteiligung.
Ferienneuregelung. Die angestrebte Parität von Arbeitern und Angestellten wurde erreicht: ab 1975 gibt es einen vierwöchigen Jahresurlaub für alle, unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit.
Leiharbeiter – Fremdfirmen. Was diesen Forderungskomplex anbelangt, wurden nur sehr wenige Verbesserungen im Tarifvertrag selbst durchgesetzt. Die Unternehmerverbände gingen jedoch die Verpflichtung ein, die genannten Forderungen auf der Ebene der einzelnen zur Metallindustrie gehörenden Sektoren und Betriebe vertraglich zu verhandeln.
Arbeitsmilieu. Die vorgebrachten Forderungen hinsichtlich der Kontrolle des Arbeitsmilieus wurden wie in der Plattform formuliert in den Vertrag aufgenommen.
Versetzungen. Bei Versetzungen von Arbeitern in einen anderen Produktionsabschnitt oder Betrieb muß der Arbeiter gehört, seine evtl. Weigerungsgründe müssen in Rechnung gestellt und in nicht zu entscheidenden Fällen innerhalb des Fabrikrates diskutiert werden. Auf jeden Fall muß eine geplante Versetzung 20 Tage vorher angekündigt werden. Die Versetzung von männlichen Arbeitern über 50 Jahre und weiblichen über 45 Jahre ist nur in Ausnahmefällen möglich, die Gegenstand gewerkschaftlicher Diskussion sein müssen.

III

Die Plattform von Genua wurde am 2. Oktober 1972 verabschiedet, die Verträge am 19. April mit der Federmeccanica (dem Arbeitgeberverband der privaten Metallindustrie) und am 4. Mai 1973 mit der Intersind (den öffentlichen Arbeitgebern) unterzeichnet. Daß zwischen beiden Daten mehr als 5 Monate liegen, ist ein Hinweis auf die Schwierigkeiten der Auseinandersetzungen. Wie diese geführt wurden, welche Kampfformen in und außerhalb der Fabrik angewendet wurden, welche Solidarisierungsprozesse innerhalb der Arbeiterklasse stattfanden, mit welchen Repressionen sowohl die Privatunternehmer als auch die Manager der Industrien mit Staatsbeteiligung auf die Kämpfe der Metallarbeiter reagierten, soll im folgenden in einer stark gerafften und kommentierten Chronik dargestellt werden.
Schon beim ersten Zusammentreffen zwischen den Vertretern der Federmeccanica und der FLM-Verhandlungsdelegation zeigt sich die intransigente Haltung, mit der die Unternehmer in die Verhandlung gehen. Ehe sie überhaupt in die konkrete Diskussion einzelner Forderungen eintreten,

präsentieren sie der FLM eine Liste eigener Forderungen und eine globale Berechnung der Kosten, die ihrer Ansicht nach die Erfüllung der Forderungen der FLM-Plattform mit sich bringen würde. Die Forderungen der Privatunternehmer stellen einen deutlichen Angriff auf bereits eroberte und vertraglich abgesicherte Positionen der Metallarbeiter dar, z. B. auf das, was sie als die permanente Konfliktaustragung im Betrieb bezeichnen, was jedoch nur die geübte Verhandlungspraxis ist: Auf den Abschluß des Nationalen Tarifvertrags folgen die Verhandlungen für die Verträge auf Firmenebene, die seit 1969 durch das neue System der Basisorganisationen in der Fabrik eine qualitative Veränderung erfahren haben, insofern in den Firmenverträgen nicht nur integrierende Bestandteile der Nationalen Verträge in ihren Ausführungsbestimmungen (die sie häufig erst wirksam machen) erkämpft werden, sondern in einzelnen Betrieben oder in Betriebsgruppen auch bereits Maßstäbe für die Forderungen der nächsten Verhandlungsrunde gesetzt werden. Daß die Konfliktaustragung häufig tatsächlich permanent wird, ist mit den antagonistischen Interessen der beiden Kontrahenten zu erklären. Was die hohen Kosten betrifft, so kann die FLM sogar auf Äußerungen der Unternehmerseite und außerdem auf die offizielle Statistik verweisen, um den Vorwurf der Unternehmer zurückzuweisen, die Gewerkschaft zerstöre die internationale Konkurrenzfähigkeit der italienischen Metallindustrien. Häufig sind es gerade die Unternehmer, die zu einer Erhöhung der Lohnkosten beitragen, indem sie sich auf Firmenebene von einzelnen qualitativen Rechten der Arbeiter wie der Kontrolle der Arbeitsbedingungen, der Rhythmen und des Akkords freizukaufen suchen.

Ein weiterer Punkt, den die Unternehmer vor Eintritt in die Verhandlungen durchzusetzen versuchen, ist die Kontrolle der Abwesenheitsfälle, wobei die zahlenmäßig hohe und häufige Abwesenheit der Arbeiter vom Arbeitsplatz ein von beiden Seiten unbestrittenes (und statistisch belegtes) Phänomen ist, das lediglich völlig unterschiedlich interpretiert wird; die Einschätzung der Unternehmer braucht nicht kommentiert zu werden, die Gewerkschaften jedoch sind in der Lage, Zahlen vorzulegen, die beweisen, daß es sich hier um ein Syndrom handelt, das sich unmittelbar durch die Praktiken der intensiven Ausbeutung, die krankheits- und unfallfördernde Organisation des Arbeitsprozesses und das Fabrikmilieu an sich erklärt. Daher wird die Forderung nach einer Kontrolle und Einschränkung der Abwesenheit als ein Angriff auf den Artikel 9 des Arbeiterrechtsstatuts von 1970 zurückgewiesen.

Der dritte Punkt, den die Unternehmer vorbringen, bezieht sich auf die niedrige Nutzung der produktiven Kapazitäten, die verursacht werde durch die gewerkschaftliche Praxis der Überstundenbeschränkung, der Senkung der individuellen Arbeitszeit etc. Die FLM verweist zu diesem

Punkt auf eigene Untersuchungen, die deutlich machen, daß der von den Unternehmern geschilderte Zusammenhang nicht besteht, vielmehr eine Änderung in der Organisation der Arbeit die adäquate Antwort auf das Problem wäre.
Die vierte Forderung der Unternehmer betrifft die kleinen Unternehmen, für die sie besondere Bedingungen beim Abschluß des Vertrages fordern, wozu sich die FLM in einigen Punkten bereits zuvor bereit gezeigt hatte.
Als die Unternehmer bei einem zweiten Zusammentreffen die gleichen Vorbedingungen für den Beginn der Verhandlungen stellen, führt dies zum Abbruch der Gespräche und zur Organisation der ersten Kampfmaßnahmen. Mit Intersind konnten die Verhandlungen über die Plattform ohne Vorbedingung aufgenommen werden, doch ist der Widerstand gegen einzelne Forderungen außerordentlich groß. Das Exekutivkomitee (im Folgenden C. E. = Comitato Esecutivo) der FLM beschließt folgende Kampfmaßnahmen:
1) die sofortige Verweigerung von Überstunden in allen Unternehmen der Federmeccanica und der Intersind;
2) zwei Streikstunden zur Abhaltung von Betriebsversammlungen in allen Betrieben der Metallindustrie, auf denen über den Stand der Verhandlungen informiert und diskutiert werden soll;
3) einen vierstündigen Generalstreik aller Metallarbeiter am 7. November 1972;
4) 18 Stunden »artikulierter«[8] Streiks in den Privatunternehmen zwischen dem 8. und dem 27. November, deren Durchführung von den Provinzorganisationen und den Fabrikräten übernommen wird.
Die Kampfbereitschaft der Arbeiter erweist sich bereits in diesem Anfangsstadium als sehr hoch, wozu auch Umstände beitragen, die außerhalb der Fabrik liegen. Vom 20. bis 22. Oktober fand in Reggio Calabria eine gemeinsame Konferenz der Bau-, Land- und Metallarbeiter statt, begleitet von einer Demonstration von 60 000 Arbeitern, die in Sonderzügen und mit Schiffen (die organisierten Hafenarbeiter von Genua) aus ganz Italien nach Reggio Calabria gekommen waren, um die Arbeiter, die Arbeitslosen und die Familien der Arbeitsemigranten der Solidarität der gesamten italienischen Arbeiterklasse zu versichern, eine Solidarität gegen die Faschisten, die gerade in dieser Stadt die Verzweiflung der Unterentwicklung zu einer mehrere Monate andauernden Revolte instrumentalisiert hatten. Für die Metallarbeiter war dies zugleich ein Signal, mit dem sie den Unternehmern anzeigten, daß sie ihren Kampf nicht nur für die Verbesserung der eigenen Lebensbedingungen führen, sondern auch für die Lösung sozialer Probleme und vor allem gegen den »Skandal der Unterentwicklung« des Südens. Einige der Züge, die nachts die Arbeiter aus Turin, aus Mailand und anderen Städten Nord- und Mittelitaliens brachten,

fuhren auf Gleisen, auf denen bis heute unbekannt gebliebene Täter Bomben gelegt hatten; es war reiner Zufall, daß nicht wieder ein Massaker geschah. Die Züge mußten umgeleitet werden, warteten lange auf die Freigabe von Strecken und kamen oft erst nach mehr als 20stündiger Fahrt an. Diese Episode gehört unmittelbar in die Chronik der Auseinandersetzungen, denn Tausende von Metallarbeitern aus allen Teilen Italiens kamen nach diesem anstrengenden Wochenendunterricht in Sachen Klassenkampf wieder zurück in die Fabriken, in denen der Kampf um den Tarifvertrag gerade eben begann und durch diese Erfahrung sofort einen großen Antrieb erfuhr.

Am 7./8. November werden die Verhandlungen wieder aufgenommen; die Federmeccanica weist die qualitativen Implikationen der einheitlichen Einstufung und die Kontrolle der Mobilität im Betrieb durch die gewerkschaftlichen Basisorgane scharf zurück.

Das C. E. beschließt die Einberufung einer Nationalen Kundgebung der Metallarbeiter, an der am 22. November in Mailand 200 000 Arbeiter teilnehmen.

Die Verhandlungen mit der Intersind verlaufen weiterhin negativ, wobei ersichtlich ist, daß die öffentlichen Unternehmer eher aus »solidarischem« Klasseninteresse mit den Privatunternehmern als aus spezifisch eigenen Interessen handeln; denn die Forderung der einheitlichen Einstufung, gegen die sie den stärksten Widerstand leisten, ist ja bereits in der Mehrheit der von ihnen vertretenen Betriebe realisiert. Die für die Privatindustrie beschlossenen 18 Streikstunden bis zum 27. November werden deshalb auch auf die Unternehmen mit Staatsbeteiligung ausgedehnt.

Schon bald zeigt sich, daß die Unternehmer entschlossen sind, mit Repressionen (individuellen Disziplinarmaßnahmen, Kündigungen, Kündigungsdrohungen vor allem gegenüber Delegierten, Ausperrungen und Polizeieinsätzen gegen Streikende und Streikposten) auf die Verhandlungen einzuwirken, bestärkt durch ein allgemein günstiges politisches Klima, in dem täglich autoritäre Übergriffe auf die demokratischen Grundrechte zurückgeschlagen werden müssen. Erst kürzlich hat der Ministerrat die Wiedereinführung einer polizeilichen Maßnahme angeordnet, die etwa der Vorbeugehaft gleichkommt. Um diesen Tendenzen zu begegnen, beschließt das C. E. der FLM neben 20 weiteren Stunden »artikulierter« Streiks bis zum 15. Dezember die Mobilisierung der Arbeiterklasse und der demokratischen Öffentlichkeit zu einem Nationalen Kampftag gegen die Repressionen in und außerhalb der Fabrik. Für die Zeit zwischen dem 18. und 31. Dezember 1972 und zwischen dem 2. und 20. Januar 1973 werden weitere 32 Streikstunden beschlossen. Am 16. Januar 1973 bricht die Federmeccanica einseitig die Verhandlungen ab und provoziert damit die direkte Intervention der Regierung in der Person des Arbeitsministers

in die Verhandlungen. In einem Pressekommuniqué vom selben Tag begründet die Federmeccanica ihre Haltung: Unhaltbare Erhöhung der Arbeitskosten; Unmöglichkeit, die verlangten radikalen Modifikationen in der Organisation der Arbeit und ein Lohnsystem auf der Grundlage einer einheitlichen Einstufung einzuführen, wofür es in keinem anderen italienischen oder europäischen Tarifvertrag ein Pendant gibt; die Weigerung der FLM, Maßnahmen gegen den permanenten Aufruhr in den Fabriken zuzustimmen, der für die organisatorische und ökonomische Zerrüttung vieler Betriebe der Metallindustrie verantwortlich ist; die Weigerung der FLM, über Probleme der betrieblichen Effizienz zu diskutieren (wie Ausnutzung der Anlagen, Rationalisierung der Arbeitszeiten, hohe Abwesenheitsquoten); grundsätzliche Bereitschaft, Lohnerhöhungen zuzustimmen, jedoch auf keinen Fall gleichen Lohnerhöhungen für alle Lohnstufen.
Am folgenden Tag (17. Januar 1973) verdeutlicht die FLM auf einer Pressekonferenz ihre Position: Die Federmeccanica habe den Weg der Verschärfung des Verhandlungsklimas und des schließlichen Abbruchs der Verhandlungen aus einem klar politisch motivierten Kalkül heraus gewählt, worauf mit verstärkten Kämpfen geantwortet werden solle. Die FLM erwartet eine Veränderung in der Haltung der Intersind, da sich sonst ein Widerspruch auf Regierungsebene ergeben würde, nachdem das Arbeitsministerium seine Vermittlung in den Verhandlungen angeboten hatte.
Bereits am 12. Januar hatten die drei Dachverbände der Richtungsgewerkschaften (CGIL – CISL – UIL) zu einem vierstündigen Generalstreik aller italienischen Arbeiter im Zeichen der Solidarität mit dem Kampf der Metallarbeiter aufgerufen. Am 23. Januar wird ein weiterer Nationaler Kampftag organisiert, der die Einrichtung neuer Arbeitsplätze und produktive Investitionen im Süden fordert und auf die Probleme, die für die Arbeiter aus der Umstellung der Produktion in mehreren Großbetrieben resultieren, aufmerksam macht.
Inzwischen gehen die Verhandlungen weiter, in denen sich immer klarer zeigt, daß die Unternehmer bereit wären, sich sogar durch höhere als die geforderten Lohnerhöhungen von den qualitativen Forderungen freizukaufen. Immer mehr Einzelunternehmer versuchen unter dem Druck wachsender Produktionseinbußen, Separatverträge auf Firmenebene abzuschließen, was von den Arbeitern der betroffenen Betriebe und von der FLM-Verhandlungsdelegation entschieden zurückgewiesen wird. Die Arbeitsniederlegungen gehen weiter, das C. E. hat bis zum 10. Februar weitere 24 Streikstunden ausgerufen, die jetzt auf eine Weise organisiert werden, die einschneidende Auswirkungen auf die Produktion hat. Die Durchführung der Streiks ist ganz in die Hände der Fabrikräte übergegangen, die durch ihre genaue Kenntnis der Arbeitsprozesse besser als

die Provinzorganisationen in der Lage sind, den Streik so zu führen, daß für die Arbeiter geringe Verluste durch Lohnausfall entstehen und dennoch ein Maximum an Produktionsausfall erreicht wird. Bereits in den Kämpfen von 1968/69 hatten die italienischen Arbeiter große Phantasie bei der Erfindung neuer Streikformen bewiesen; damals war unter anderem der »Schachbrettstreik« eingeführt worden, bei dem bestimmte strategisch wichtige »Felder« lahmgelegt werden, so daß 100 streikende Arbeiter Tausende »arbeitswilliger« (weil auf den Lohn angewiesener[9]) Arbeiter an der Produktion hindern können. Neben Formen wie dem »Schachbrettstreik« (die immer nur in Großbetrieben wirkungsvoll zu organisieren sind) werden in der ständig sich verschärfenden Kampfphase zwischen Mitte Januar und Ende März 1973 auch andere Streikformen praktiziert, darunter eine neue: der »Wasserfallstreik«, bei dem alle Abteilungen in einen 2stündigen Streik treten, die zweite jedoch eine halbe Stunde später als die erste, die dritte nach einer weiteren halben Stunde usw. Mit diesen Streiks soll den Unternehmern mit aller Deutlichkeit klargemacht werden, daß die Kosten ihrer ablehnenden Haltung in den Verhandlungen auf Dauer die Kosten der Einlösung der Forderungen übersteigen könnten.

Die Verhandlungen mit der Intersind führen unterdessen zu partiellen Zugeständnissen, doch weigert sie sich weiterhin, über eine Senkung der Arbeitszeit für die Hüttenarbeiter zu verhandeln und verweist alle Forderungen, die sich auf die Investitionen im Süden beziehen, auf die politische Ebene.

Bei einem Zusammentreffen mit dem Arbeitsminister erklärt die FLM, die Verhandlungsbedingungen seien außerordentlich negativ, da sich die Haltung der Privatunternehmer nicht aus den vielbeschworenen ökonomischen Schwierigkeiten erkläre, vielmehr durch präzise politische Orientierungen. Die steigenden Preise, verbunden mit der *de facto*-Abwertung der Lira, und das Angebot der Regierung an die Unternehmer, einen Teil der Sozialausgaben aus dem Steueraufkommen rückzuvergüten (fiscalizzazione degli oneri sociali), stelle eine offene Unterstützung der Unternehmerseite dar, die darauf abziele, die Machtposition der Gewerkschaften zu zerschlagen.

Am 7. Februar 1973 beschließt das C. E. der FLM für die Zeit zwischen dem 10. Februar und dem 10. März nochmals 40 Streikstunden in den Privatunternehmen und 32 Stunden in den Unternehmen mit Staatsbeteiligung. Weitere 18 Streikstunden werden für *alle* Unternehmen mit Staatsbeteiligung (nicht nur im Metallbereich) ausgerufen, als Antwort auf den negativen Ausgang der Verhandlungen mit dem Interministeriellen Komitee für Wirtschaftsprogrammierung (CIPE) über die geforderten Investitionen im Süden. Am 8. Februar wird ein weiterer 4stündiger General-

streik für den 27. Februar angesetzt, um die einheitliche Haltung aller Arbeiter und ihre Solidarität mit den kämpfenden Metallarbeitern zu demonstrieren.
Am 9. Februar findet in Rom die zweite große Nationale Kundgebung der Metallarbeiter statt (die erste war die vom 22. November in Mailand), an der 250 000 Metall- und andere Arbeiter teilnehmen, was die nicht nur ungebrochene, sondern verstärkte Kampfbereitschaft in diesem fortgeschrittenen Stadium der Tarifrunde dokumentiert.
Am 6. März nehmen die FLM und die Federmeccanica in Präsenz des Arbeitsministers ihre Verhandlungen wieder auf, von da an gibt es fast tägliche Zusammenkünfte, abwechselnd mit der Federmeccanica und der Intersind, bis es am 16. März zu einem Vorvertrag mit der Intersind kommt.
Am 17./18. März findet in Florenz eine Nationale Delegiertenversammlung der Metallarbeiter statt, auf der der Stand der Verhandlungen und die Möglichkeit für einen Vertragsabschluß mit den Unternehmen mit Staatsbeteiligung diskutiert werden. Die Resolution, die nach 2tägigen Diskussionen verabschiedet wird, schlägt den Fabrikversammlungen der Unternehmen mit Staatsbeteiligung vor, den Vertrag anzunehmen, jedoch unter der Bedingung der Zurücknahme aller Kündigungen und Anzeigen gegen Delegierte und andere militante Arbeiter. Auch sollen in neuen Verhandlungen mit dem Arbeitsminister technische Einzelheiten des Vertrags weiter geklärt werden.
Gleichzeitig wird beschlossen, in dieser letzten Phase die Auseinandersetzungen zu intensivieren und die Öffentlichkeit verstärkt miteinzubeziehen. Zu diesem Zweck sollen auf allen Plätzen der größeren italienischen Städte Informationsstände eingerichtet werden, an denen Delegierte aus den Fabriken der Metallindustrie die Diskussion permanent aufrechterhalten.
Weiter wird ein Nationaler Kampftag beschlossen, der in den Großbetrieben in Form von offenen Versammlungen organisiert werden soll, unter Teilnahme von Arbeitern aus anderen Fabriken, Vertretern aller Gewerkschaften, der Parteien etc. Als einzelne Unternehmer drohen, Versammlungen dieser Art, die über die im Arbeiterrechtsstatut zugestandenen Rechte auf Zulassung betriebsfremder Personen zu Versammlungen hinausgingen, als Hausfriedensbruch anzusehen, kommt es zu einer als symbolisch apostrophierten Besetzung einiger Großfabriken des Nordens; das hervorstechendste Beispiel ist die 3 Tage andauernde Besetzung der FIAT-Werke in Turin, wo in permanenten Versammlungen mit hohen Gewerkschaftsvertretern (vor allem dem Sekretär der FLM, Bruno Trentin) über die Modalitäten des Vertrages und die allgemeine politische Strategie der FLM diskutiert wird.

Nach weiteren Zusammenkünften in der Zeit vom 23. bis 30. März wird am 3. April 1973 auch eine Einigung mit den Privatunternehmern erreicht, die die FLM-Verhandlungsdelegation den Fabrikversammlungen zur Annahme vorschlägt. Zwischen dem 3. April und dem Datum des Vertragsabschlusses (19. April) zielen weitere Kampfmaßnahmen darauf ab, die Rücknahme aller Anzeigen und Kündigungen zu erzwingen, was nur partiell erreicht wird. Am 4. April wird auch der Vertrag mit der Intersind unterzeichnet. Im Spätherbst 1973 beginnen die harten Auseinandersetzungen um die Anwendung des Nationalen Tarifvertrages auf Firmenebene und seine näheren Ausführungsbestimmungen sowie um die Forderungen der spezifischen betrieblichen Plattformen: ein Kampf, der bei der FIAT nach 4 Monaten im März 1974 zu Ende geht.

Ich schließe mit einem kurzen Hinweis auf die aktuelle Lage der italienischen Arbeiterklasse, die sich in einer außerordentlich schwierigen Situation befindet. Die politische und ökonomische Krise in Italien hat sich seit dem Abschluß des Vertrages so verschärft, daß ein Frontalangriff auf die Positionen der Arbeiterbewegung für das italienische Kapital zur *conditio sine qua non* seines Überlebens geworden ist. Dieser Angriff hat bereits begonnen, nämlich mit der Entscheidung Giovanni Agnellis, kurzfristig 70 000 Arbeiter der FIAT-Werke auf Kurzarbeit zu setzen, und dies in einer Situation, da keine funktionsfähige Regierung besteht, die die Vermittlung übernehmen könnte. Das ist erst der Anfang, und die Vertreter der FLM, mit denen ich vor kurzer Zeit sprach, sind sich voll bewußt, daß jetzt die große Bewährungsprobe für den »neuen Syndikalismus«, den sie seit 1968 praktizieren, kommen wird. Sie wissen, daß sie eine Strategie verfolgt haben, die nur Erfolg haben kann, wenn sie rechtzeitig eine politische Lösung findet. Diese Lösung ist nicht in Sicht.

Anmerkungen:

1 Zu dieser Formulierung hätte ich mich nicht berechtigt gesehen, wäre sie nicht im Gespräch mit einem Vertreter der FLM wörtlich so gefallen, als ich ihn fragte, wie die Selbstdefinition der italienischen Metallarbeitergewerkschaft als »Klassengewerkschaft« zu verstehen sei.

2 Die FLM ist 1970 aus den drei Metallarbeiterrichtungsgewerkschaften FIOM, FIM, und UIL als Einheitsgewerkschaft der Arbeiter und Angestellten der Metallindustrie hervorgegangen. Auf der Ebene der Dachverbände bestehen weiterhin die drei politischen Richtungsgewerkschaften CGIL, CISL und UIL. Nur den Chemie- und Metallarbeitergewerkschaften ist bis heute die Wiederherstellung der Einheitsgewerkschaft gelungen, die jedoch so lange gefährdet bleiben muß, wie nicht auch der Einigungsprozeß der drei Dachverbände erfolgreich abgeschlossen sein wird.

3 Der italienische Staat besitzt über die beiden großen Holdings IRI und ENI und deren Finanzierungsgesellschaften große Anteile an Betrieben verschiedenster Industriezweige. Besonders hoch sind die Staatsbeteiligungen im Bereich der Eisen- und Stahlerzeugung und der Petrochemie. Intersind hat sich als Arbeitgeberverband der Industrien mit Staatsbeteiligung 1956 von dem privaten Arbeiterverband Confindustria abgespalten und verfolgt seitdem eine je nach politischer Interessenlage wechselnde Taktik, indem sie von Fall zu Fall die Privatunternehmer unterstützt oder deren Interessen gegensteuert.

4 Tatsächlich gibt es noch einen dritten Arbeitgeberverband, mit dem die FLM verhandelte, die »Confapi« - ein Zusammenschluß kleinerer und mittlerer Unternehmer, der jedoch nicht nur der Betriebsgröße wegen, sondern wegen ideologischer Differenzen außerhalb der Confindustria steht. Die Verhandlungen mit der Confapi während der Tarifrunde können hier vernachlässigt werden.

5 In Italien gibt es viele Tausende regulär an den Universitäten eingeschriebener Studenten, die regelmäßig in den Fabriken arbeiten und nur die obligatorischen Prüfungen am Ende der Studienjahre ablegen, während das inhaltliche Studium neben der Fabrikarbeit erfolgt.

6 Die FLM verfolgt damit andere Ziele, als nur das, »job evaluation« durch »job enrichment« zu ersetzen, obwohl die Forderungen auf Veränderung der Arbeitsorganisation tatsächlich früh von Vertretern des »fortschrittlichen« Kapitals, wie Olivetti mit den Montageinseln und Agnelli mit der »neuen Weise, Automobile zu produzieren« (außerhalb Italiens ist auch der VOLVO-Versuch bekanntgeworden), aufgefangen wurden. In der Gewerkschaft findet ein außerordentlich reicher Diskussions- und Auseinandersetzungsprozeß über die Ambivalenz von Veränderungen in der Arbeitsorganisation statt; sie ist sich durchaus der Instrumentalisierbarkeit einzelner von ihr geforderter Maßnahmen bewußt. Die Fülle von Argumenten, mit denen diese Diskussion geführt wird, geht klar hervor aus einem diesem Thema gewidmeten Dossier der *Consigli* (Monatszeitschrift der FLM) Nr. 6/1974, wo Soziologen, Ökonomen und Gewerkschaftsvertreter viele der in diesem problematischen Bereich möglichen Positionen vertreten haben. Auch ein Studienkongreß des Istituto Gramsci (KPI) war bereits dieser Problematik gewidmet. In jüngster Zeit zeichnen sich hier mögliche starke Veränderungen in der zukünftigen Strategie ab.

7 Die ersten größeren Erfahrungsberichte über den bisherigen Verlauf des Programms der »150 Stunden Studium« werden zur Zeit ausgearbeitet: ein Dossier, das in der demnächst erscheinenden Nr. 7 der *Consigli* veröffentlicht wird und ein Artikel der nächsten Ausgabe der Zeitschrift *Inchiesta*.

8 »Artikulierte« Streiks werden in der Weise durchgeführt, daß nicht die ganze Belegschaft eines Betriebes gleichzeitig die Arbeit niederlegt, sondern einzelne Arbeitergruppen eines Produktionsabschnitts nacheinander für verschieden lange Zeiten. Zahlenmäßig und zeitlich also sind diese Streiks »artikuliert«, d. h. aufgegliedert.

9 Die italienischen Gewerkschaften unterhalten keine Streikkassen und lehnen deren Einrichtung ab. Die Streikenden werden jedoch bei längeren Auseinandersetzungen durch spontane Geldsammlungen in der Öffentlichkeit unterstützt. Der Lohnausfall durch die stark »artikulierten« Arbeitsniederlegungen während der Tarifauseinandersetzungen 1972/73 betrug monatlich pro Arbeiter im Durchschnitt 30 000 Lire, für die Arbeiter der niedrigsten Lohnkategorie also fast die Hälfte ihres monatlichen Grundlohns von 72 000 Lire.

NEU

Europäische Verlagsanstalt

Handbuch 1
Perspektiven des Kapitalismus
Beiträge von E. Altvater, Ch. Deutschmann, H. Magdoff, P. Mattick, E. Piehl, U. Rödel, B. Tibi, D. Yaffe u. a. Herausgegeben von V. Brandes. Ca. 256 Seiten, kart. ca. 18,- DM

Dietrich Hoss
Die Krise des „Institutionalisierten Klassenkampfes"
Metallarbeiterstreik in Baden-Württemberg. Ca. 240 Seiten, kartoniert ca. 25,- DM

Ursula Jaerisch
Sind Arbeiter autoritär?
Zur Methodenkritik politischer Psychologie. Ca. 240 Seiten, kartoniert ca. 35,- DM

Paul Mattick
Marx und Keynes
Die Grenzen des „gemischten Wirtschaftssystems". Aus dem Amerikanischen übersetzt von Reiner Diederich und Klaus Hermann. Verbilligte Sonderausgabe. 352 Seiten, kartoniert ca. 15,- DM

Oskar Negt
Die Konstituierung der Soziologie als Ordnungswissenschaft
Strukturbeziehungen zwischen den Gesellschaftslehren Comtes und Hegels. Anhang: Zum Problem der Entmythologisierung in der Soziologie. Zweite, neu eingeleitete Ausgabe. Ca. 192 Seiten, kart. ca. 14,- DM

Georges Politzer
Kritik der Klassischen Psychologie
Aus dem Französischen übersetzt und mit einem Nachwort von Friedhelm Streiffeler, Einleitung Thomas Leithäuser. Ca. 128 Seiten, kartoniert ca. 16,- DM

Sociologica I
Aufsätze, Max Horkheimer zum Sechzigsten Geburtstag gewidmet. Ca. 470 Seiten, kartoniert ca. 18,- DM

EVA

Bitte Prospekte anfordern bei der EVA 5 Köln 21 Postfach

Theorie in der Praxis

Paul Gabele
Zur Theorie des bundesdeutschen Bewußtseins
Ändern ohne zu verändern
280 SEITEN DM 14.80

v.Bredow Gebel Kubbig Osterhammel Werner
MILITÄR-POLITIK
Materialien zu einer Wehrkunde
244 SEITEN DM 16.80

Karl-Heinz Balon
Detlev Sokoll
Planspiel
Soziales Lernen in simulierter Wirklichkeit
144 SEITEN DM 8.80

128 SEITEN DM 9.80
Lutz Holzinger
Gesellschaftliche Arbeit und private Hauswirtschaft
Theorie und Kritik des Reproduktionsbereichs

all Raith
RAITH VERLAG STARNBERG

Renate Damus
Ist die Arbeit im Sozialismus Lohnarbeit?

Zum Charakter der Arbeit in den nachkapitalistischen Gesellschaften Osteuropas

Über die hier zugrunde liegende Frage herrscht innerhalb der linken Diskussion große Unsicherheit. Analysen werden durch Behauptungen ersetzt, deren Spektrum von der Stilisierung des »realen« Sozialismus zum Paradies der Werktätigen auf der einen bis hin zur Diffamierung des »Staatskapitalismus« als Herrschaftsform einer neuen Bourgeoisie auf der anderen Seite reicht. Für die einen marschiert der Osten Europas unentwegt dem Kommunismus entgegen – für die anderen befinden sich dieselben Länder schon viel zu lange auf dem Rückweg in die Klassengesellschaft, eifrig dabei, den Kapitalismus wieder »einzuführen«.

Diesem oberflächlichen *politischen* Streit um die »richtige« Linie entspricht auf der *wissenschaftlichen* Ebene die Gegensätzlichkeit der Antworten auf die Frage nach dem Charakter der »sozialistischen« Arbeit. Der »ökonomistischen« Tendenz, Lohnarbeit nur dort feststellen zu wollen, wo sich die »Arbeitskraft gegen Kapital austauscht«, steht die moralisch angeleitete Auffassung gegenüber, die Arbeitstortur und die Fabrikhierarchie etc. unterschieden sich nicht oder nur unwesentlich vom System der kapitalistischen Ausbeutung.

Beide Auffassungen machen jedoch den Fehler, die Lohnarbeit auf Tätigkeitsmerkmale oder Bezahlungsmodi zu reduzieren und ihrem Charakter lediglich auf dem Fabrikgelände bzw. als Arbeit in actu nachzugehen, anstatt die Lohnarbeit als ein gesellschaftliches Verhältnis zu begreifen.

Wenn aber letzteres die adäquate Methode ist, dann kann man die gestellte Frage auch nur in den Griff bekommen, wenn man die gesamtgesellschaftlichen oder präziser: die Konstitutionsbedingungen der nachkapitalistischen Staaten untersucht, um dann im zweiten Schritt auf die Lohnarbeit im engeren Sinne zurückzukommen.

Ich werde im folgenden Argumente für die These entwickeln, daß wir von Lohnarbeit in den osteuropäischen Staaten *nicht* sprechen können. Diese Verneinung, die sich aufgrund eines formgenetischen Vergleichs der kapitalistischen und der nachkapitalistischen Gesellschaft ergibt, impliziert jedoch, und gerade das muß betont werden, nicht von vornherein eine positive Wertung.[1] Denn schließlich lassen sich ja *andere* Restriktionsbedingungen als die der bürgerlichen Gesellschaft denken und vorfinden. Bevor aber auf die Konstitutionsbedingungen (= gesellschaftliche Synthesis) der

nachkapitalistischen Staaten eingegangen werden kann, sollen kurz die der bürgerlichen Gesellschaft reflektiert werden.

In der bürgerlichen Gesellschaft hat der Charakter der Arbeit gesellschaftskonstituierende Qualität insofern, als mit der Trennung der Arbeitskraft von den Arbeitsmitteln und deren jeweiliger Zugehörigkeit zu einer bestimmten Klasse das Ziel der Produktion ausschließlich durch formale Rationalität (= Verwertung des Werts) bestimmt ist. Wer nur über seine Arbeitskraft verfügt, kann sie dann verkaufen, wenn sich für den Besitzer von Produktionsmitteln damit die Möglichkeit ergibt, am Ende des Reproduktionszyklus einen größeren Wert realisieren zu können als den, den er investierte. Aus seiner Tätigkeit resultiert für den Besitzer der Arbeitskraft eine bestimmte Form der Entlohnung wie der Existenzgefährdung. Formal betrachtet begegnen sich die Individuen als freie und gleiche Warenbesitzer, die über den Tausch miteinander in Beziehung treten. Lediglich die sozialen Voraussetzungen sind verschiedene. Dabei ist die Tatsache von Bedeutung, daß in der bürgerlichen Gesellschaft formale Freiheit und Gleichheit der Individuen – was auch und gerade im Verkauf der Arbeitskraft seinen Ausdruck findet – kein direktes Verfügen, sondern konstitutiv für die *mittelbare* Herrschaftsausübung (über den Tausch) sind. Damit ist die Frage nach dem der Mannigfaltigkeit zugrundeliegenden einheitsstiftenden gesellschaftlichen Prinzip gestellt. Auf dieses Problem ist bisher Sohn-Rethel am ausführlichsten eingegangen. Läßt man seine Interpretation der Entwicklung ab ca. 1880 (Monopolkapitalismus, Doppelnatur des Spätkapitalismus) außer Betracht[2], dann scheint mir seine Antwort auch richtig zu sein.[3] Das in der bürgerlichen Gesellschaft einheitsstiftende Prinzip sieht Sohn-Rethel zu recht im Tausch.[4] Die Tauschbeziehungen sind das die formal freien und gleichen Gesellschaftsmitglieder indirekt verbindende Band; sie bestimmen die bürgerlichen Verkehrsformen.

Will man diese Verkehrsformen stichwortartig bezeichnen, so kann man sie am besten mit dem Schlagwort des homo duplex[5] charakterisieren, mit der Doppelung des Menschen in ein privat-egoistisches und ein abstrakt-allgemeines Individuum, den Bourgeois und den Citoyen. Damit hängt die Trennung in eine öffentliche und eine private Sphäre zusammen, daraus ergeben sich das Verständnis der Gleichheit[6], die Rechtsvorstellungen, die Familienstruktur, die Trennung von Arbeits- und Freizeit, ja damit hängen die Verhaltens- und Denkformen insgesamt zusammen. Es hängt damit aber auch der spezifische Charakter der Arbeit als Lohnarbeit zusammen, da die abstrakt-mittelbare Vergesellschaftung über den Tausch formale Freiheit und Gleichheit der individualisierten Individuen und damit den freien Verkauf der Arbeitskraft voraussetzt. Das heißt: Herr-

schaft in der bürgerlichen Gesellschaft ist nicht direkt, sie verfügt nicht unmittelbar über die Individuen wie im Feudalismus, sie umfaßt daher auch nicht unmittelbar die ganze Person. Vielmehr geht sie von deren formal ja auch vorhandener Rechtsgleichheit (im Zirkulationsprozeß) aus. Material und damit nicht-bürgerlich betrachtet, ist die Stellung der Individuen hingegen verschieden, da die Grundlage, der gesellschaftliche Arbeitsprozeß, keine materiale Gleichheit kennt. Diese nur mittelbare Verfügung über die Menschen geschieht nicht aus Gründen der Humanität, vielmehr konnte sich bürgerliche Herrschaft gegenüber der feudalen (= direkten) nur durchsetzen über die Etablierung eben dieser bürgerlichen Verkehrsformen, wie: formales Recht, allgemeines Gesetz, formale Freiheit und Gleichheit. Daher kennt bürgerliche Herrschaft – in Zeiten, in denen sie nicht gefährdet ist – aufgrund der mittelbaren Synthesis über den Tausch, über die Warenbeziehungen, keine unmittelbare Verfügung über die Individuen.
Damit verbindet sich, daß die Individuen ins Private als konkret qualitative verwiesen werden. In der öffentlichen Sphäre werden sie dagegen unter dem formalen Gleichheitsaspekt behandelt. Gerade dies aber sichert, aufgrund der ungleichen Voraussetzungen, die bürgerliche Herrschaft und produziert zugleich den Schein einer weitgehend herrschaftsfreien naturwüchsigen Gesellschaft. Formale Gleichheit und Negation des konkret-qualitativ Individuellen bezeichnen ein und dieselbe Sache. Das Individuum ist folglich gedoppelt: in der öffentlichen Sphäre zählen die quantitativen Beziehungen, sie sind objektiv-allgemein. Hier haben die Individuen von ihrer Privatheit zu abstrahieren, d. h. sie haben sich allgemein zu verhalten. Ja, sie verhalten sich allgemein eben nur, wenn sie von ihrer konkreten Besonderheit absehen. Die gesellschaftlichen Spielregeln sind formale, es geht nicht um inhaltliche Vorschriften (jedenfalls nicht konstitutiv), sondern um das Einhalten formaler Bestimmungen. Da aber die Individuen unter verschiedenen materiellen Voraussetzungen leben, in eine Klassenlage hineingeboren werden, kennzeichnen diese formalen Spielregeln gerade die spezifische Herrschaft, die einerseits zu einer Negation des konkret-qualitativen Individuums führt (in der Herausbildung des individualisierten Individuums) und andererseits aufgrund der formal-quantitativen Beziehungen die tatsächlichen Herrschaftsverhältnisse so schwer durchschaubar macht.

Eine nichtkapitalistische Gesellschaft zeichnet sich daher rein logisch (wie real) durch die Negation der Synthesis über den Tausch aus. Diese Negation kann zum Abbau von Herrschaft und damit zu konkreten Vergesellschaftungsformen führen. Sie kann aber auch zu neuer Herrschaft führen, zu einer Herrschaft, die dann durch Direktheit gekennzeichnet ist. In den

osteuropäischen Staaten bzw. Gesellschaften hat sich unbestreitbar letzteres durchgesetzt.[7] Zu fragen ist daher, welche gesellschaftlichen Implikationen damit verbunden sind und welchen Charakter dort die Arbeit hat. Offiziell hat sie – zumindest auf der Wesensebene[8] – einen unmittelbar gesellschaftlichen Charakter. Diese Feststellung suggeriert zweierlei, eng miteinander verbundene Wertungen. Sie suggeriert zum einen eine weitgehend herrschaftsfreie Gesellschaft und sie suggeriert zum andern, daß Arbeit nicht isoliert verausgabt wird. Daß die zweite Implikation nicht zutrifft, kann sehr schnell nachgewiesen werden, dazu bedarf es nur eines Blickes auf die Methoden, die einzelwirtschaftliches (und von daher gesamtwirtschaftliches) Verhalten sichern sollen. Eine solche Methode stellt beispielsweise die Produktionsfondsabgabe dar; sie soll dazu führen, daß mit den gesellschaftlichen Ressourcen, in diesem Fall den Anlagen, sparsam umgegangen wird. Damit wird jedoch zugleich eingeräumt, daß die Arbeit partiell und isoliert verausgabt wird und partiell verausgabt werden muß.[9]

Nachkapitalistische Gesellschaften sind Planwirtschaften. Daher ist es sinnvoll, nach der Qualität wie nach dem Stellenwert des Plans als eines Instruments, mittels dessen die gesamtwirtschaftlichen Strukturen wie das gesamtgesellschaftlich Gewollte von vornherein bestimmt wird, zu fragen. Der Plan ist der entscheidende Unterschied zur bürgerlichen Gesellschaft, in welcher öffentlich-staatliche Maßnahmen primär die Aufgabe haben, Auswirkungen einzelwirtschaftlichen Agierens – z. B. bezogen auf die Konjunkturzyklen – so zu neutralisieren, daß das System sich nicht selbst in Frage stellt. Indem jedoch der Plan Konjunkturzyklen von vornherein außer Kraft setzt, schränkt er entscheidende Momente, die genuin zur Arbeit als Lohnarbeit gehören, ein. Umgekehrt formuliert: die Existenz der Produzenten wird durch den Plan gesichert. Daher ist dem planwirtschaftlichen System zumindest die Sozialstaatlichkeit inhärent.

Zur Beantwortung der Frage, ob und inwieweit der Plan von einer grundsätzlich neuen gesellschaftlichen Qualität zeugt, ist jedoch die Unterscheidung zwischen einzel- und gesamtwirtschaftlicher Rationalität erforderlich. Dabei kann es nicht um die Negation formaler Rationalität schlechthin gehen, sondern um ihre Negation nur insofern, als sie gesellschaftliche Beziehungen bzw. Verkehrsformen als quantitativ-allgemeine konstituiert bzw. insofern sie Ausdruck der bürgerlichen Konstitutionsbedingungen ist. Es geht folglich um die Einbettung der formalen Rationalität in einen anderen gesellschaftlichen Zusammenhang, nämlich in einen, der sich von materialen Postulaten leiten läßt, ohne auf formale Rationalität als Mittel (abstrakter) Vergesellschaftung verzichten zu können.

Eine erste Negation der Herrschaft formaler Rationalität ist bereits die Tatsache, daß es einen Plan überhaupt gibt. Die Richtigkeit dieser Fest-

stellung zeigt sich an der sozialen Sicherheit. Diese Negation auf einer sozialstaatlichen Ebene ist konstitutiv und dient nicht – wie in der bürgerlichen Gesellschaft – als Korrektiv für diejenigen, die im formalen Rechtsstaat nur schwerlich bestehen. Die Feststellung einer partiellen Negation formaler Rationalität durch die Existenz des Plans stellt jedoch keine positive Antwort auf die Frage dar, ob die Negation der Synthesis der bürgerlichen Gesellschaft auch Herrschaft (soweit möglich) überhaupt negiert. Ohne Antwort auf die Frage nach der nachkapitalistischen Synthesis kann aber auch nichts über den Charakter der Arbeit ausgesagt werden.

Um die am Plan aufzeigbare andere gesellschaftliche Qualität umfassend in den Griff zu bekommen, ist danach zu fragen, inwiefern dem Plan neue Normen, Wertvorstellungen und gesellschaftliche Alternativen im Vergleich mit anderen Gesellschaftsformationen zugrunde liegen und inwiefern nicht. Und man muß außerdem wissen, inwiefern die *Form* des Zustandekommens der Plan*inhalte* eine Aufhebung bürgerlicher Verkehrsformen und bürgerlicher Vergesellschaftungsmechanismen impliziert und ob diese Aufhebung zu einem Abbau von Herrschaft oder zu einer lediglich sich anders konstituierenden Form der Herrschaft führt.

Eines jedenfalls steht im vorhinein fest: die Tatsache des Plans, der die wirtschaftlichen Aktivitäten beschließt, bestimmt, initiiert oder verbietet, ist der Beweis für eine andere Form der gesellschaftlichen Synthesis. Diese Feststellung ist grundsätzlich unabhängig davon, ob die Planvorstellungen direkt und/oder indirekt (über Gewinn etc.) durchgesetzt werden. In jedem Fall ist das einzelwirtschaftliche Verhalten der Gesellschaftsmitglieder nicht gesellschaftlich konstitutiv; es schafft nicht die Einheit im Mannigfaltigen, sondern es ist Teil dieser Mannigfaltigkeit.[10] Die direkte bzw. indirekte Durchsetzung ist dagegen primär eine Frage des ökonomisch effizienteren Verhaltens. Gesamtgesellschaftlich betrachtet ist die Frage vorrangig, ob dem Plan neue inhaltliche gesellschaftliche Alternativen zugrunde liegen und in welcher materialen Form die Inhalte zustande kommen und verwirklicht werden. Dies ist eine viel grundsätzlichere Frage als die nach Zentralisierung bzw. Dezentralisierung oder Plan bzw. Markt.

Gefragt wird nämlich danach, ob formale Rationalität in materiale eingebettet ist, wobei eine bewußte, von vornherein formulierte materiale Rationalität andere Vergesellschaftungsprozesse (Form) impliziert. Form und Inhalt lassen sich nicht trennen, da inhaltliche gesellschaftliche Alternativen auch andere gesellschaftliche Beziehungen bedeuten, die sich durchaus formaler Rationalität (z. B. einer synthetischen Kennziffer des Verhältnisses von Aufwand und Ergebnis auf Betriebsebene) bedienen können bzw. müssen, jedoch nicht konstitutiv durch den Äquivalententausch bestimmt sind.

Andererseits steht aber genauso fest, daß in den osteuropäischen Staaten

zwar die gesellschaftliche Synthesis über den Tausch negiert ist, daß aber mit dieser Negation keine konkreten Vergesellschaftungsprozesse verbunden sind. Die Richtigkeit dieser Feststellung wird deutlich an Form und Inhalt des Plans. Der Plan ist geprägt von einzelwirtschaftlicher Rationalität, er beschränkt sich auf den rechenhaft-technischen Aspekt[11], nämlich auf die Bestimmung von Strukturen, Mengen, Proportionen, die entweder mittels Extrapolation (Erweiterung des Istzustandes) oder Interpolation (Rückrechnung vom kapitalistischen Welthöchststand)[12] ermittelt werden. In jedem Fall liegt ihm kein neues »Zivilisationsmodell«[13], keine neuen gesellschaftlichen Wertvorstellungen zugrunde. Das Wertgesetzt wirkt also nicht, es ist nicht gesellschaftlich konstituierend – nur liegt dem Plan auch nichts anderes zugrunde, als was sich im Kapitalismus über das Wertgesetz durchsetzt. Der Unterschied, der dann aufgrund der unterschiedlichen Konstitution desselben Inhalts bleibt, modifiziert schon insofern den tradierten Inhalt, als das System dadurch sozialer wird.

Daß dem Plan keine gesellschaftlichen Alternativen zugrunde liegen, zeigt sich an derselben (tradierten wie perpetuierten) Bedürfnisstruktur, die sich darauf ausrichtet, über »Leistung« oder Anpassung an die hierarchische Leitung ein möglichst großes Stück aus dem allgemeinen Kuchen in den jeweils privaten Bereich zu transportieren (Ulbricht: ». . . der Löffel darf nicht größer sein als die Schüssel . . .«; Honecker: ». . . es kann nur soviel verbraucht werden, wie vorher produziert wurde . . .« – beide Male wird über die private Entlohnung an die Leistung appelliert). Die Befriedigung reduzierter Bedürfnisse findet folglich nach wie vor im privaten Bereich statt. Die Bedürfnisstruktur unterscheidet sich lediglich durch ein zeitliches Nachklappen gegenüber der bürgerlichen Gesellschaft und durch eine partiell schlechtere Befriedigung derselben Bedürfnisse, da die einzelwirtschaftliche Rationalität, die ihnen zugrunde liegt, sich traditionell effizienter auch einzelwirtschaftlich durchsetzt.

Insofern dem Plan jedoch keine alternative Bedürfnisstruktur zugrunde liegt, die nicht von der Entgegensetzung von öffentlich und privat ausginge, kann die Form, in der über die Bedürfnisstruktur entschieden wird, keine Vergesellschaftungsprozesse konkreter Gesellschaftsmitglieder beinhalten. Das ist deshalb unmöglich, weil sich gesellschaftlich verhaltende und dabei entfaltende Individuen sich nicht an einer Belohnung orientieren können bzw. wollen, die in der privaten Sphäre in Entgegensetzung zur privaten Sphäre anderer zu genießen ist. Entweder sind die Individuen in der »öffentlichen« Sphäre (die dann nicht mehr so bezeichnet werden kann) konkret-qualitative, also nicht abstrakt-allgemeine, dann wird die »Belohnung« auch nicht mehr privat genossen (wobei Belohnung dann ein falscher Begriff ist) – oder aber die Individuen

sind in der öffentlichen Sphäre abstrakt-allgemeine bzw. sollen es sein und werden dafür mit dem Verweis auf privaten Genuß belohnt.
Gerade an der Entlohnung bzw. der moralischen und materiellen Stimulierung kann das skizzierte Problem verdeutlicht werden. Die Entlohnung wird auch dort nach dem auf die Einzelnen bezogenen »Leistungsprinzip« vorgenommen, wo es vom technologischen Entwicklungsstand her absurd ist. Da die Individuen nicht über die Gestaltung der Gesellschaft befinden, werden sie – abgesehen vom direkten Zwang – über die Entlohnung und Belohnung dazu angehalten, sich gesellschaftlich zu verhalten und das heißt: möglichst effektiv zu arbeiten. Soweit dazu nicht direkte bzw. indirekte Mechanismen ausreichen, wird über die moralische Stimulierung an das private Individuum appelliert, sich allgemein zu verhalten. Dieser Gegensatz von materiell und moralisch ist kein unbegreiflicher Widerspruch, vielmehr entspricht er einer Gesellschaft, in der die Individuen sich nicht als gesellschaftliche erfahren. Das Sein entspricht nicht dem Sollen, deshalb muß dieses Sollen immer wieder verbal vermittelt werden. Und um es einigermaßen abzusichern, appelliert man sowohl moralisch an das allgemeine Individuum als auch materiell an das private, sich in Verfolgung seiner privaten Interessen allgemein zu verhalten. Man muß diese Doppelung, die in sich zwar widersprüchlich, in dieser Widersprüchlichkeit jedoch erforderlich ist, beibehalten, da die gesellschaftlichen Verhältnisse, die die materielle und moralische Stimulierung erforderlich machen, dies deshalb tun, weil es für das Individuum keine positiv erfahrbare und von ihm selbst gestaltbare gesellschaftlich-politische Sphäre gibt.
Dasselbe Problem kommt in dem Auseinanderfallen von Arbeitszeit und Freizeit – analog der bürgerlichen Gesellschaft – zum Ausdruck. Arbeitsleid, mehr oder weniger stumpfsinnige Verausgabung von Arbeitskraft im Rahmen von Bedingungen, auf die der einzelne keinen Einfluß hat, werden kompensiert durch die Belohnung mit privatem Konsum in der Freizeit, die erst über diesen Mechanismus als vom Arbeitsprozeß isolierte zur »Freizeit« wird. *Der Anreiz zur Arbeit liegt außerhalb der Arbeit;* die Freizeit entspricht daher dem tradierten privaten Konsummodell. Arbeitszeit und Freizeit bedingen sich gegenseitig, da sich die Individuen im Arbeitsprozeß (der immerhin noch den größten Teil des Tages ausmacht) nicht als konkret-gesellschaftliche erfahren. Vielmehr erfahren sie die Arbeit als etwas Negatives, etwas, das sein muß, um existieren zu können. Deshalb wollen sie nach der Arbeit Erholung von der Gesellschaft, wobei sich diese Erholung in gesellschaftlich vorgefertigter, auf weitgehender Passivität der Individuen beruhender Freizeit abspielt. Neben der Befriedigung verkümmerter Bedürfnisse dient der private Konsum der Repräsentation, da er auf der Entgegensetzung der privaten Sphären beruht, die als private überhaupt nicht aus dieser Entgegensetzung herauskönnen.

Der Plan als ein formgenetisch neuer Aspekt baut also auf der tradierten Konsum- bzw. Bedürfnisstruktur auf. Um dies bestätigt zu finden, braucht man nur einen Blick auf die Fünfjahrespläne zu werfen, sich die Struktur der Städte bzw. der Häuser anzusehen oder die Negation des Praxisbegriffs im Gesetzesfetischismus zu reflektieren. Zusammenfassend läßt sich daher sagen, daß der Plan nicht über einen rechenhaft-technischen Aspekt hinausgeht, nur als Planung von Produkten begriffen wird, die überkommene Bedürfnisstruktur fortschreibt, das private Individuum wie tradierte Rationalität voraussetzt. Er ist daher nicht Ausdruck eines Willensbildungsprozesses der Gesellschaftsmitglieder, die Individuen sind aus ihrer Objektrolle nicht entlassen. So ist der Plan als solcher zwar ein gesellschaftlich neues Moment, indem er jedoch auf der Tradierung bürgerlicher Verkehrsformen aufbaut, wird Herrschaft prinzipiell nicht abgebaut. Der Plan ist somit Ausdruck und Mittel formgenetisch neuer Herrschaftsverhältnisse.

Nun mag man fragen, wie sich denn die Vorstellungen über die Tradierung bürgerlicher Verkehrsformen mit den Vorstellungen vom Plan als neuer gesellschaftlicher Qualität einerseits und Ausdruck neuer Herrschaftsverhältnisse andererseits vertragen. Liegt hier ein Widerspruch vor oder geht es um verschiedene Prinzipien verschiedener Gesellschaftsformationen? Ich bin der Ansicht, daß beide Momente, der Plan als Ausdruck wie Mittel neuer Herrschaftsverhältnisse und die Tradierung bürgerlicher Verkehrsformen, einander bedingen. Dort, wo der Plan weder auf konkreten Vergesellschaftungsprozessen basiert, noch gesellschaftlich neue Wertvorstellungen bezogen auf die Bedürfnisstruktur verkörpert, bedarf er als Ausdruck unmittelbarer Herrschaft der Tradierung bürgerlicher Verkehrsformen. Unmittelbare Herrschaft, die sich nicht bürgerlicher Verkehrsformen bedient, läßt sich nur über persönliche Abhängigkeitsverhältnisse denken. Daher sind die bürgerlichen Verkehrsformen hier ein notwendiges Korrelat der unmittelbaren Herrschaft, denn sie setzt den passiven Bürger voraus, der auf seine Privatsphäre orientiert ist und Lebensstandard mit privatem Konsum gleichsetzt.

Der gedoppelte Mensch ist eine Voraussetzung sowohl für Herrschaft durch die Synthesis über den Tausch als auch für Herrschaft, die sich unmittelbar und damit genuin politisch konstitutiert und den Plan als ein wichtiges Instrument ihrer Durchsetzung benutzt. Was noch zu klären bleibt, ist die naheliegende Frage, ob die tradierten Beziehungen nicht dadurch modifiziert werden, daß sie in ein System unmittelbar-politischer Herrschaft eingebettet sind.

Auf der ökonomischen Ebene zeitigt diese Verbindung partiell negative Auswirkungen, die in mangelnder Effizienz bzw. in den Gründen für diese mangelnde Effizienz zum Ausdruck kommen. Einerseits ist das

einzelwirtschaftliche Agieren freier und gleicher Warenbesitzer nicht mehr gesellschaftlich konstitutiv, andererseits aber liegt dem Plan als einheitsstiftendem Prinzip keine neue materiale Rationalität zugrunde. Vielmehr ist der Plan eine Summierung einzelwirtschaftlicher Rationalität, die lediglich sozialen Schutz gewährt wie auch nivellierende Auswirkungen hat, da sich das einzelwirtschaftliche Denken per Plan und nicht über einzelwirtschaftliches Agieren durchsetzt. *Die Kehrseite dieser stärkeren Sozialität ist, daß die Negation individualisierten Wirtschaftens ohne gleichzeitige Entfaltung konkreter gesellschaftlicher Individuen zu mangelnder Effizienz führt.* Da versucht wird, denselben Inhalt in einer anderen Form zu erreichen, die tradierte Formen modifizierend in sich aufnimmt, ist das Ergebnis notwendigerweise ein anderes und bezogen auf diesen Inhalt ein schlechteres, weil Form und Inhalt nicht übereinstimmen.

Betrachtet man auf einer gesamtgesellschaftlichen Ebene die Implikationen für die Individuen, so ist festzustellen, daß die bürgerlichen Verkehrsformen z. T. entscheidend durch unmittelbare Herrschaft überlagert werden. Während die Synthesis über den Tausch dazu führt, daß die verschiedensten gesellschaftlichen Teilbereiche als autonome erscheinen und in ihrer (gesellschaftlich vermittelten) Verselbständigung partiell auch tatsächlich sind, *führt die Negation der Synthesis über den Tausch, die nicht auf konkreten Vergesellschaftungsprozessen basiert, dazu, daß Herrschaft in den verschiedensten Sphären direkt ausgeübt wird.* Die Synthesis ist direkt und damit auch die Herrschaft, und damit wird die scheinbare wie partiell tatsächliche Selbständigkeit gesellschaftlicher Teilbereiche aufgehoben. Sie werden dem politischen Wollen der durch politische Mittel Entscheidenden unterstellt.

Dies zeigt sich in der kritiklos zu rezipierenden und daher zu glaubenden »wissenschaftlichen« Weltanschauung mit Sanktionscharakter, in der Teilhabe an materiellen Privilegien durch kritiklose Einordnung in den hierarchischen Aufbau der Gesellschaft, in der Existenz einer offiziellen Kunstrichtung, in der Tabuisierung nicht erwünschter Themen in Literatur, Film, Theater, in der Aufhebung bürgerlicher »Menschenrechte«, in der direkten Kontrolle der Massenmedien, in der Negation der freien Meinungsäußerung, in der direkten Einbettung formal tradierter Institutionen (z. B. der Gewerkschaften) in den Willen der Parteispitze, in durchgängigen Berufsverboten für politisch nicht genehme Individuen, in der Negation des Streikrechts. Mit dieser (nicht als Rangfolge zu verstehenden) Aufzählung ist nicht gesagt, daß all dies in der bürgerlichen Gesellschaft ach so herrlich wäre. Dem ist schon deshalb nicht so, weil dort gleiche soziale Voraussetzungen zum Gebrauch der vorhandenen Möglichkeiten und Rechte fehlen.

Hier soll nur gezeigt werden, daß in den nachkapitalistischen Gesellschaf-

ten nicht darüber reflektiert wird, was sinnvoll beerbbar ist und was nicht, ja daß – im Gegenteil – gerade die negativen, nämlich die herrschaftssichernden Momente tradiert werden und daß in vielem versucht wird, den Schein der Übernahme zu erzeugen (z. B. durch Wahlen), wobei dieser Schein im Gegensatz zum bürgerlichen Schein leicht als Schein durchschaut werden kann. Daraus folgt, daß von Lohnarbeit nicht gesprochen werden kann und zwar deshalb nicht, weil aufgrund der direkten gesellschaftlichen Synthesis via unmittelbare und damit politische Herrschaftsausübung nicht nur über die Arbeitskraft der formal freien und gleichen Individuen als Warenbesitzer verfügt wird. Nicht über den mittelbaren sozialen Zwang zum Verkauf der Arbeitskraft wird Herrschaft reproduziert, vielmehr wird direkt über die Individuen in ihrer jeweiligen Ganzheit verfügt. Was sich in der bürgerlichen Gesellschaft naturwüchsig vollzieht, vollzieht sich hier direkt, daher aber auch modifiziert. Direkte und indirekte (ökonomische und politische) Verfügung laufen letztlich nicht auf dasselbe hinaus, vielmehr ist die direkte (politische) Verfügung viel totaler.

Insofern läßt sich weder grundsätzlich noch von Einzelaspekten her von Lohnarbeit sprechen: am Beispiel der Entlohnung wird deutlich, daß zum einen eine starke Nivellierung zu verzeichnen ist (womit das Reduktionsproblem nicht mehr gegeben ist) und daß zum andern die vorhandenen Unterschiede weniger auf individueller »Leistung« basieren, sondern eher durch den Rangplatz in der Hierarchie bedingt sind. Von Lohnarbeit läßt sich nicht sprechen, weil Arbeitsplatzsicherheit gegeben ist. Es läßt sich von Lohnarbeit aber ganz grundsätzlich und formgenetisch deshalb nicht sprechen, weil aufgrund der unmittelbaren Synthesis, die sich mit bürgerlichen Verkehrsformen in modifizierender Weise verbindet, von der Wiege bis zur Bahre über den ganzen Menschen verfügt wird: seine Entfaltungsmöglichkeiten werden direkt über die Zulassung zu bestimmten Bildungsmöglichkeiten – anhand nicht formaler Kriterien – bestimmt, die Subjekte werden durch das unmittelbar bestimmte Angebot an individueller Bedürfnisbefriedigung direkt begrenzt, und ihr Weiterkommen ist in viel unmittelbarerer Weise als in der bürgerlichen Gesellschaft von politischem Wohlverhalten abhängig. Aufgrund der angedeuteten umfassenden Verfügung über die Individuen ist keine bestimmte Gruppe von Individuen und deren Tätigkeit besonders negativ betroffen. Dabei sehe ich allerdings ab von der Möglichkeit einer gewissen Befriedigung im Beruf, wobei ich als Kriterium nicht die Arbeitszufriedenheit, sondern die Arbeitserwartung zugrunde lege[13], wie ich umgekehrt direktes Arbeitsleid ausklammere.

Die eingangs gestellte Frage ist zu verneinen, da eine positive Antwort dieselben Konstitutionsbedingungen wie in der bürgerlichen Gesellschaft

voraussetzt. Diese Verneinung aber darf nicht mit einer positiven Wertung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeiter und der Arbeitsverhältnisse[14] in den Büros und Fabriken verwechselt werden. Nicht zuletzt die hinter dem Kürzel WAO (Wissenschaftliche Arbeitsorganisation) versteckte Einführung von Refa und MTM-Methoden macht nach einer grundsätzlichen Analyse des Charakters der Arbeit eine Beschäftigung mit den konkreten Arbeitsverhältnissen dringend erforderlich.

Anmerkungen:

1 R. Damus, *Vergesellschaftung im realen Sozialismus.* Manuskript (erscheint Anfang 1976 in der edition suhrkamp).

2 In diametralem Gegensatz zu P. Brokmeier: Über die Bedeutung Sohn-Rethels für eine materialistische Theorie der Übergangsgesellschaften in Osteuropa. In: *Übergangsgesellschaft: Herrschaftsform und Praxis am Beispiel der Sowjetunion.* Hg. v. P. W. Schulze. Frankfurt 1974.

3 Seine Untersuchung findet in diesem Punkt ihre eingehende Bestätigung in den Forschungsergebnissen von B. v. Greif, *Zur Kritik der naturalistischen Erkenntnistheorie.* FU Berlin 1973 Diss. (erscheint 1975 in der edition suhrkamp) und R. W. Müller, *Zur Genesis der Form der Identität in der entstehenden bürgerlichen Gesellschaft.* FU Berlin 1974 Habilitationsschrift.

4 Damit fällt Sohn-Rethel nicht auf den Stand der Frankfurter Schule (etwa Horkheimer und Adorno), die über der Zirkulations- die Produktionssphäre aus dem Blick verlor, zurück. Andererseits aber ist gerade seine Analyse der Produktionssphäre, in der er seit ca. 1880 grundsätzlich neue Entwicklungen sieht, m. E. nicht stichhaltig. Darauf bin ich ausführlich in dem unter Anm. 1 erwähnten Manuskript eingegangen, wie auch auf das Verhältnis von Produktions- und Zirkulationssphäre in der kapitalistischen Gesellschaft.

5 S. Stojanović, *Kritik und Zukunft des Sozialismus.* München 1970.

6 L. Kofler, *Stalinismus und Bürokratie.* Neuwied-Berlin 1970.

7 R. Damus, Vergesellschaftung oder Bürokratisierung durch Planung in nachkapitalistischen Gesellschaften. In: *Leviathan* 2/1974. S. 179 ff.

8 Diese Kategorie kann jedoch nur für eine Gesellschaft gelten, die auf einer mittelbaren Vergesellschaftung basiert.

9 Auf die technisch-ökonomischen Probleme, die sich dahinter verbergen, kann ich hier nicht eingehen. Vgl. R. Damus, *Entscheidungsstrukturen und Funktionsprobleme in der DDR-Wirtschaft.* Frankfurt 1973. Insbes. S. 50 ff.

10 Vgl. Anm. 7, S. 186.

11 Vgl. Anm. 6.

12 Vgl. Anm. 5.

13 A. Gorz, *Der schwierige Sozialismus.* Frankfurt 1968. S. 114 ff.

14 A. Hegedüs/M. Markus, *Die Neue Linke in Ungarn.* Berlin 1974.

Miklós Haraszti
Stücklohn

Der Leistungslohn erweckte mein Interesse. Was ich darüber gelesen hatte, verwirrte mich durch seine Widersprüchlichkeit; ich konnte darin nicht einmal eine Kompromißlösung erblicken. In einer Zeitung äußerte z. B. ein ungarischer Experte der »management science«, der Leistungslohn sei die vollkommene sozialistische Entlohnung: er verkörpere nämlich das Prinzip »Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seiner Arbeit«. In derselben Zeitung jedoch, wenn auch nicht in derselben Nummer, erinnerte sich ein heute in führender Stellung arbeitender Altkommunist mit warmen Worten an seinen Kampfgefährten, der vor dem Krieg gegen das Bedeaux-System, die damalige »wissenschaftliche« Methode des Leistungslohnes, Arbeiterdemonstrationen organisiert hatte. Ich las Statistiken und erfuhr, daß der größere Teil der Industriearbeiter in Leistungslohn arbeitet. Ich erfuhr auch, aber wer wüßte das nicht, daß in den Genuß dieser chemisch reinen Form der sozialistischen Lohnarbeit nur Arbeiter kommen dürfen; ihre Vorgesetzten müssen sich mit rückständigeren Formen zufriedengeben.
Mich interessierte aber ein Thema, über das bisher niemand dem verehrten Publikum – darunter auch mir – berichtet hatte: wie ist es denn, Akkordarbeiter zu sein?

»Ich sehe schon, was du machen sollst, hat man dir gezeigt, aber wie man Geld verdient, das hat man dir nicht beigebracht«, sagt M. fast ohne Betonung, damit seine Aussage umso gewichtiger klingt. Er ist 54, arbeitet seit 14 Jahren an der Fräsmaschine und sieht sehr genau darauf, daß er im Monat seine 2500 Forint in der Tüte hat. »Man muß wissen, wie der Hase läuft«, sagt er. Sehr richtig. Darum geht es ja! Ich nicke, und Onkel M. faßt zusammen, was er zu sagen hat: »Wenn es nur von denen abhinge, würden sie dir nur so viel zahlen, daß du sogar für ein Glas Wasser betteln gehen mußt. Um dich geht es denen nicht.«
Was muß getan werden? Im »Bestand« von 100 bis 120 Mann arbeiten Dreher, Bohrer und Fräser in drei Maschinenstraßen der riesigen Halle. Bei der darauffolgenden Straße beginnt der nächste »Bestand«. In unserer Halle gibt es insgesamt vier solche »Bestände«. In unserem Bestand arbeiten acht Fräser an acht Maschinen, jeder an zwei in zwei Schichten.

Diese Maschinen sind für die volle Arbeitskraft eines Menschen konzipiert worden. »Was staunst du, du wirst an zwei Maschinen fräsen, und basta. Wir haben uns lange genug den Mund fusslig geredet, als sie das Zwei-Maschinen-System eingeführt haben«, sagt M. in den ersten beiden Tagen. »Nur ich bin von denen übriggeblieben, die damals an einer Maschine geschafft haben. Die anderen sind gegangen, die neuen fingen gleich an zwei Maschinen an. Und die gegangen sind, arbeiten in ihren neuen Stellen auch an zwei Maschinen, wenn sie überhaupt noch fräsen.«

Wer neben meinen Maschinen stehenbleibt und zusieht, wie ich arbeite, von der einen zur anderen gehe, justiere, hebe, schraube, schalte und so weiter, der könnte vielleicht noch denken, ich verstünde, »wie der Hase läuft«. Dabei bin ich an einem toten Punkt: mit kalter Verzweiflung und zitterndem Magen versuche ich, mich selber einzuholen, unter dem Druck der Arbeitsbedingungen und meiner persönlichen Verhältnisse. Dieses Gefühl war erst da, als ich die Maschine schon beherrschte, und ist seither nicht von mir gewichen.

Onkel M. und die anderen kennen diesen Zustand, sie nennen ihn »Nervosität«. Mit einem Blick erfassen sie, wie es um mich steht. Ich vermute, daß der außerhalb seines Büros immer hektisch eilende Werkmeister das ebenfalls gemerkt hat. Seine im Vorbeigehen hingeworfene Ermunterung »Na Kollege, mit den 50 Kolbenstangenköpfen werden wir noch fertig werden, was?« soll mir zu verstehen geben: auf sein Gesicht zögen die Falten des eisigen und abweisenden Unmuts, wenn ich ihn etwa wegen meines Lohns oder wegen irgendwas anderem stören würde, was nicht mit meiner Maschine, sondern mit mir zu tun hätte. Und selbst wenn es um die Maschine ginge, müßte ich es geschickt anfangen: es dauert eine ganze Weile, bis ich den Bogen raus habe, die Sache so vorzutragen, daß er anbeißt.

Ich stehe auf zwei Podesten zwischen den beiden einander auf Betonsokkeln gegenüberstehenden Maschinen; bei der Waagerechtfräsmaschine um ein Podest höher als bei der Senkrechtfräsmaschine. (Eigentlich laufe ich den ganzen Tag treppauf treppab, wenn ich mich zwischen den Maschinen bewege, das Stück wechsle oder auf die andere Seite der Maschine muß, um das Werkzeug auszutauschen oder etwas neu einzustellen.) Das Geheimnis des Zwei-Maschinen-Systems tut sich erst jetzt vor mir auf, in der Phase der »Nervosität«; im Anlernmonat hat mir eher die Bedienung der Maschinen Schwierigkeiten gemacht. Die zwei Maschinen sind nämlich keineswegs gleich. Beide fräsen, aber durchaus keine gleichen Stücke. Auf der einen werden z. B. gleichzeitig 10 Stücke von der Größe einer Streichholzschachtel bearbeitet und auf der anderen ein Stück, das 30 kg wiegt. Auch die Operationen sind verschieden. Die eine dauert eine halbe Minute, die andere vielleicht drei, und das Einspannen nimmt auch verschieden viel

Zeit in Anspruch. Die horizontale Maschine spont und schnaubt friedlich vor sich hin, die vertikale jedoch sprüht mit ungeheurer Geschwindigkeit und höllischem Knattern glühende Späne: beide müssen rechtzeitig abgestellt werden; ohne auch nur eine Sekunde zu zögern, muß ich den richtigen Hebel in die richtige Stellung reißen. Die Schalter der zwei Maschinen sind ungleich, ebenso die Auffangarme. Die bei fortlaufender Arbeit entstehende Bewegung erfordert bei jeder einen anderen Rhythmus, wenn ich keinen einheitlichen Takt reinbringen kann, geht die Arbeit kaum. »Das ist so, als ob ein Direktor geichzeitig eine Fabrik und einen Puff dirigieren müßte«, sagt der Kollege, der mich angelernt hat. »Nur daß das hier ein bißchen gefährlicher ist und nicht so gut bezahlt wird.«

Bei der horizontalen Maschine ragt eine waagrechte Achse über den Tisch, auf dem die Stücke festgeschraubt werden. Auf diese Achse werden die Frässcheiben draufgeschoben. Bei der vertikalen Maschine zielt die Achse senkrecht auf den Tisch, und es kommt keine Scheibe drauf, sondern ein Fräskopf: ein großer schwerer Stahlkegel mit Messern am unteren Rand. Der Tisch ist in drei Richtungen verstellbar; nach der Einstellung wird das Stück mit der Hand oder von der Maschine unter der Scheibe oder dem Fräskopf entlanggeschoben, die sich mit ebenfalls genau eingestellter Geschwindigkeit drehen. Das Ergebnis der Operation ist bei der horizontalen Maschine eine Nute, bei der vertikalen eine glatte Fläche. Natürlich lassen sich die zwei Maschinen variieren: auch mit der horizontalen kann flachgefräst werden, an der Seite des Stückes, wenn ich die lange Achse herausnehme und einen Fräskopf an ihre Stelle füge; und auf die vertikale Achse kann ich eine Frässcheibe montieren und damit von der Seite her Nuten fräsen. Auf beide Maschinen können auch Sägescheiben und andere Werkzeuge montiert werden, diese schmutzigen, öligen Monster sind wirklich vielseitig. Die Dreher nennen sie nur Häckselmaschine. Die Fräsmaschine ist nämlich im wörtlichsten Sinne eine Zerspanmaschine: sie reißt, zerschlägt, zerhackt das Material, spuckt heiße Stahlsplitter, anstatt wie die Drehbank bunte Späne zu drehen.

Und trotzdem: eigentlich könnte man mit Genuß, mitdenkend und einfallsreich, fast sportlich an diesen Maschinen arbeiten (natürlich nicht gleichzeitig: heute an dieser, morgen an jener). Nicht mal die Serien sind zu groß, eine Operation muß selten öfter als 50mal, höchstens 100mal ausgeführt werden. Es ist noch nie vorgekommen, daß ich an einem Arbeitstag nur eine Art von Operation zu machen hatte.

Aber ich und die anderen in meinem »Bestand« arbeiten im Akkord. Und schon ist alles ganz anders: Verkehrte Arbeit. Alle Möglichkeiten sind auf den Kopf gestellt. Nichts hängt von mir ab. Was von mir abhängt, ist nur die unendliche Ausdehnung der verkehrten Möglichkeiten. Die Grenze ist meine Belastbarkeit – die »Nervosität«.

Während des Anlernmonats arbeite ich im Stundenlohn. »Ein Monat ist viel Zeit, anderswo wird für das Anlernen nicht soviel gegeben«, sagt der Hallenleiter bei meiner Einstellung. »In einem Monat haben Sie alles schön gelernt, danach können wir natürlich sowas wie ›Ich habe noch keine Erfahrung‹ nicht mehr gelten lassen. Ich gebe Ihnen 7 Forint Anlernlohn die Stunde, natürlich brauchen Sie den Monat nicht abzuwarten, Sie können sich auch früher bei mir melden, wenn Sie auf Stücklohn umsteigen wollen.«

Diese Bedingungen sind im »Bestand« die üblichen. Das stellte ich fest, als in den ersten Tagen viele zu mir kamen und nach kürzerer oder längerer Einleitung oder auch ohne Umschweife fragten, was ich mit dem Chef ausgemacht hätte. Sie hörten es sich an und gingen ohne besonderen Kommentar.

Der Dreher neben mir fragte mich: »Hat er dir gesagt, wie lange die Probezeit ist? Wie lange du ohne Kündigung gehen kannst?« »Nein, das hat er nicht gesagt.« »Das ist nämlich eine Woche. Ich glaube, so lange werden sie dir noch Ruhe lassen.« »Glaub' ich auch.« »Na siehst du«, sagte er mit einem Ton, als hätte er Schach-matt gesagt.

Natürlich haben wir schon am Anfang den endgültigen Stundenlohn vereinbart. Der Chef kam erst nach einer langen Einleitung zur Summe selbst. »Bei uns ist der Stundenlohn nur eine Formalität. Denn bitte sehr, wir haben hier Stücklohn, jeder verdient soviel, wie er produziert. Die Summe müssen wir zwar nennen, nichtwahr, das hat aber gar keine Bedeutung. Sie können jeden fragen, selbst die besten Facharbeiter kriegen nicht viel mehr als 10 Forint. Sicher, den Vorschuß Mitte des Monats kriegen Sie aufgrund des Stundenlohns, 100 Arbeitsstunden werden berechnet, aber am Ende des Monats können Sie fuderweise das Geld nachhause bringen – es liegt nur an Ihnen. Sagen wir 8 Forint. Später können wir uns ja steigern.«

Ich dachte, wir steigern uns wohl nicht besonders, wenn der Stundenlohn selbst der ältesten hier so niedrig ist. Und weshalb wird er überhaupt angehoben, wenn er keinerlei Bedeutung hat? Ich verlangte 8,50 und berief mich auf meinen vorigen Arbeitsplatz, wo ich auch soviel bekommen hatte. Er machte eine saure Miene, erzählte das ganze nochmal von Anfang an, kontrollierte mein Arbeitsbuch', dann gab er mir doch die 8,50. »Sind Sie immer so störrisch?« fragte er. »Ich sagte ja, daß es absolut formal ist.«

Die anderen billigten unterschiedlich, aber eindeutig meinen Standpunkt, als sie sich über die Verhandlung erkundigten. »Der hält dich für blöd, wenn du den 8 Forint zustimmst, und dann stehst du gut da. Der Chef nimmt die Blöden aus, wo er nur kann«, beruhigte mich ein junger Schlosser, der gerade seinen Einberufungsbescheid erhalten hatte und sich daher

in jeder Beziehung gehen ließ. »Die brauchen die 50 Fillér wie ein Stück Brot«, sagte mein Anlerner und zählte mit Hilfe seiner Finger auf: »Also erstens haben wir da den Lohndurchschnitt, oder wie sie das nennen, das rechnen sie sicher aufgrund des Stundenlohns aus, und was die für diese Einsparung für eine Prämie kriegen, weiß niemand. Außerdem wird nicht nur der Vorschuß aufgrund des Stundenlohns berechnet, sondern auch das Urlaubsgeld, und auch das Krankengeld. Von *dem* Stundenlohn kannst du dir keine Krankheit leisten.«

Die niedrig gehaltenen nominellen Stundenlöhne haben auch noch andere »Vorteile«: »Mit diesem Stundenlohn überlegst du's dir schon paarmal, bevor du den Betrieb wechseln willst. Sagen wir, du hast einen Stundenlohn von 9 Forint, du klotzt ran und bringst es tatsächlich auf 11 Forint. Du willst aber auf eine Stelle wechseln, wo du 12-13 Forint verdienen könntest. Von 11 auf 13 würden sie dich auf der neuen Stelle noch anheben, aber nicht von 9 auf 13. Du kannst nicht hin, auch wenn sie dir glauben, daß du eigentlich 11 Forint gekriegt hast. Genau so eine Stelle wie die hier kriegst du schon, aber keine bessere.« – Diese Perspektive ist für mich recht entfernt. Zuerst muß ich mal fräsen lernen.

Der Fräser, dem die Aufgabe, mich anzulernen, anvertraut wurde, freut sich sehr über den einen Monat, weil er für diese Zeit Stundenlohn bekommt, und dazu Stücklohn für das, was wir zusammen produziert haben. Nach den Vorstellungen des Werkmeisters wird unsere gemeinsame Produktion geringer sein, als was mein Anlerner allein produzieren würde, weil er davon ausgeht, daß der Anlerner sich nur mit mir beschäftigen wird. Dessen Vorstellungen sind jedoch anders: er läßt mich nicht an beiden Maschinen zugleich arbeiten, obwohl ich das später werde tun müssen; schnell stellt er die eine Maschine ein, ich kann kaum beobachten, wie er es macht, und überläßt mir dann die Serie. Unterdessen fräst er auf der anderen Maschine und würdigt mich keines Wortes, solange ich mit der Serie nicht fertiggeworden bin. Diese Methode hat gewissermaßen Erpressungscharakter: wenn ich das Spiel mitmache, erklärt er mir ab und an mal was.

Als der Anlernmonat zuende ist, empfängt mich der Chef in seinem Büro: »Fangen Sie an? In Ordnung. Sie sind angelernter Arbeiter, den Bestimmungen nach kann ich drei Monate lang Ihren Lohn bis auf die Höhe Ihres Stundenlohns ergänzen, falls Sie ihn nicht erreichen sollten. Na, erschrekken Sie nicht, hoffen wir, daß Sie es nicht brauchen werden; wie ich gesehen habe, sind Sie ja ganz gut reingekommen.«

Wie wird Geld verdient? Die Rechnerei ist schwieriger zu erlernen als die Arbeit. Obwohl die Rechnerei genauso zum Geldverdienen gehört wie die eingeübten Arbeitsbewegungen. Das Geld bekomme ich für meine Arbeit,

aber nachträglich muß ich auch die Berechnungen ausführen, aufgrund derer mein Verdienst bestimmt worden ist. Andernfalls könnte ich leicht ein Opfer der Selbsttäuschung werden. Darüber, ob meine Arbeit erfolgreich war, sagt der glitzernde Haufen fertiger Stücke, die bleierne Müdigkeit, der ausgetrocknete Mund, der zitternde Magen noch gar nichts aus. Ich muß lernen, mich mit demselben Maßstab zu messen wie der Betrieb. Aus dem Wert von Minuten muß ich den Wert von Stunden, Tagen, Monaten aufbauen, und ich darf nicht großzügig sein: jede Minute meiner Tage wird in Rechnung gestellt, damit ich's zu spüren bekomme, wenn ich weniger tue. Die Methode ist einfach: meine Minuten haben sie in Stückzahlen umgewandelt, meine Effektivität in Stücklohn.

»Arbeitszuweisung« steht auf dem Abrechnungszettel, der die Serie begleitet. So viele Zettel wie Arbeitsvorgänge; wenn der Kontrolleur sie verrechnet hat, gehören die Durchschläge mir. Die Zuweisung wird von den Arbeitern einfach »Geld« genannt, mein Anlerner fängt auch damit an: »Wenn du was zum Schaffen kriegst, ist das erste, was du anschaust, das Geld, oder du holst es dir, wenn die vom Büro es nicht runtergebracht haben.« Und dann wischt er gleichsam mit einer Handbewegung den Wust von geheimnisvollen Buchstaben und Zahlen vom Papier: »Das alles braucht dich nicht zu interessieren. Für dich ist das hier die heilige Schrift!« und tippt auf die Rubrik in der oberen Ecke des Papiers. »Das ist der Stücklohn. Wir schauen nur noch dadrauf. Nimm's in Fillér, wenn dich ein Stück interessiert, auf hundert Stück kannst du es in Forint rechnen. Der Rest kann dich kalt lassen«, wiederholt er die Warnung.

Irgendwann werden ihn auch noch die verschiedenen Rubriken des »Geldes« interessiert haben, die Stückzeit, die Arbeitskategorie. Er beruft sich mit den andern zusammen auf die Erfahrung, wenn er behauptet, es sei nur Schein, daß der Stücklohn von den letzteren, z. B. von der Stückzeit abhänge. »Frag sie nur! Sie erzählen dir was, bis dir der Schädel zu brummen anfängt. Auf dem Papier stimmt alles, es lohnt sich gar nicht, den Mund aufzumachen. Aber wenn die oben die Stückpfennige drücken wollen, wenn also die Zeiten überprüft werden, dann geben sie die Parole aus: so und soviel Prozent runter! Dann dividieren, multiplizieren und radieren die Kalkulatoren, und am Schluß ist der Stücklohn geringer, aber auf dem Papier stimmt alles: du kannst es *studieren*, solange du Lust hast. Ich sag's dir: achte nur auf den Stücklohn!«

Ich studiere das Geldpapier: ich versuche der Erfahrung zuvorzukommen. Wenn sich ein Haufen »Geld« angesammelt hat, nehme ich ihn mit nach Hause. Auf meinem Arbeitsplatz habe ich für sowas keine Zeit. Der Zeitmangel verfolgt mich sogar zuhause: lange, mit nichts ausfüllbare Stunden muß ich zur passiven Erholung verwenden, sonst fällt mir sogar das Einmaleins schwer, und die Hände zittern.

Als erstes überzeuge ich mich davon, daß die Abrechnungen meinem Kollegen recht geben: die Rubriken mit der Überschrift »Vorber.-Zeit und Vorber.-Lohn« sind leer. In der pro Stück zugebilligten Zeit (und dem Lohn dafür) sind also die Vorbereitung und die Einstellung der Maschine nicht berücksichtigt, woran ich jedoch auch dann beteiligt bin, wenn der Einrichter hilft. Auf jeden Fall steht meine Maschine, solange wir sie vorbereiten, das muß der Kalkulator wissen. Er scheint sich auch darüber im Klaren zu sein, worauf mich mein Nachbar aufmerksam gemacht hat: wenn ich bezahlte Operationen durchführe, dann muß ich auch Sachen machen, wofür nicht einmal formal Lohn gezahlt wird. Diese Art von unbezahlter Arbeit ist nicht das Privileg der Fräser. Jeder Arbeiter, der im Stücklohn arbeitet, hat dieses Vergnügen.

Aber vielleicht wird in die Stückzeit dieser Ausfall einkalkuliert? Überhaupt, was ist denn die »Stückzeit«? Wie wird sie festgestellt? Was kann wohl der Grund dafür sein, daß sie von den anderen konsequent ignoriert wird, obwohl der »Arbeitszuweisung« zufolge der Lohn von der Stückzeit abhängt?

Das Geldpapier für sich gibt keine Antwort auf diese Fragen. Ich versuche es bei der Maschine, tagelang.

Die auf dem Papier angegebene Zeit muß ich so verstehen, daß ich dabei die Anweisungen des Operationsplanes einhalte, daß ich den Tisch maximal mit der angegebenen Höchstgeschwindigkeit bewege. Die technologischen Anweisungen garantieren die Qualität und die körperliche Sicherheit. Ich stelle also die vorgeschriebene Geschwindigkeit, Drehzahl und Spantiefe ein und mache mich an die Serie von 50 Stück. Sobald der Kontrolleur das erste Stück abgenommen hat, schaue ich auf die Werkstattuhr. Dann hört für mich alles auf zu existieren, nur noch die Sekunden interessieren mich. Die Maschine arbeitet mit der gegebenen Geschwindigkeit, Zeit kann ich nur von mir selber gewinnen.

Nach dem fünfzigsten Stück blicke ich wieder auf die Uhr, nehme das Papier und fange wieder an zu rechnen. Auf dem Papier steht folgendes: Stückzeit 3,3 Minuten, Stücklohn 41,6 Fillér. An den 50 Stück habe ich 3 1/4 Stunden gearbeitet; statt der vorgeschriebenen (und als erreichbar qualifizierten) dreieinviertel Minuten fielen also an die 4 Minuten auf ein Stück, die Einstellung der Serie nicht einmal mitgerechnet. Ich habe 20 Forint 80 Fillér verdient, fast die Hälfte des Arbeitstages ist verstrichen.

Alle meine Versuche enden ähnlich. Von 10 Arbeitssorten kann ich höchstens bei zweien annähernd die vorgeschriebene Zeit erreichen. (Nicht aus Mangel an Routine; Monate später komme ich auf den Versuch zurück, ich arbeite und messe so, daß ich die technologischen Vorschriften einhalte: Der Erfolg ist kaum größer.)

Mein Nachbar lächelt wieder: »Was willst du mit dieser Rummesserei?

Davon wirst du nicht mehr verdienen. Während du gerechnet hast, habe ich mindestens 10 Forint verdient. Ich weiß sogar das Ergebnis auswendig: du bist abgebrannt.«

Dank der Rechnerei zuhause ist der Versuch insgesamt doch erfolgreich. Ich werde darauf aufmerksam, daß ich mit dieser Methode die Vorgabezeiten nicht erfüllen kann; und selbst wenn ich das könnte (also wenn meine Leistung gerade 100% wäre), käme ich nicht viel besser weg. Das ist schon interessanter, da es ja sein kann, daß der Fehler bei mir liegt.

Der Stücklohn entpuppt sich tatsächlich als versteckter Zeitlohn, als Minutenlohn. Das Besondere dabei ist, daß nur die Minuten bezahlt werden, in denen die Maschine läuft. Niemand, mit dem ich darüber sprach, wußte, daß nur die Rosinen vom Arbeitskuchen berechnet werden; diese Tatsache wird vom Stücklohnsystem geschickt verschleiert.

Zwischen dem Leistungslohn und dem Zeitlohn gibt es auf den ersten Blick nur den einen Unterschied, daß der letztere fest ist. Der Stundenlöhner z. B. – nicht der gehobene, sondern der produzierende! – ist verpflichtet, eine bestimmte Leistung, aber auch nicht mehr als diese Leistung zu bringen. Gleichzeitig ist sein Lohn fest bestimmt. Wenn aber der Stücklohn eigentlich Zeitlohn ist, genauer ein Minutenlohn, der nur für die Minuten bezahlt wird, die für die unmittelbare Herstellung des Stückes verwendet werden, dann müßte sich jeder Leistungslohnarbeiter von der Legende befreien, daß er soviel verdient, wie er arbeitet, und müßte sich statt dessen wie jeder Zeitlöhner die Frage stellen, was passiert mit der ungeheuren Differenz zwischen den von ihm in einer Minute (oder einer Stunde) geschaffenen Werten und dem Lohn für eine Minute (oder eine Stunde)?

Der Stücklohn entsteht so: Die Arbeitssorten werden in Kategorien eingeteilt. Auf dem Geldpapier gibt es eine Rubrik »A.-Kat.«, also Arbeits-(oder Arbeiter-)Kategorie, darin die Nummer 02, 03 oder 04. Die Kategorie ist nichts anderes als der feste Minutenlohn. Der Lohn für eine Minute Arbeit ist innerhalb der einzelnen Kategorien fest, unabhängig davon, welche Stückzeit im weiteren festgelegt wird. Bei einer Arbeit in der Kategorie 03 (die meisten meiner Arbeiten gehören in diese Kategorie) kann ich in einer Minute 12,6 Fillér verdienen. Im oben genannten Beispiel entsteht also der Stücklohn von 41,6 Fillér so, daß die festgelegte Stückzeit, 3,3 Minuten, multipliziert wird mit dem Minutenlohn der Kategorie 03, also mit 12,6 Fillér. In dieser Kategorie wird ein Stück von 3 Minuten mit 37,8 Fillér bezahlt, die Stückzeit von 2,2 Minuten bedeutet 27,7 Fillér. In der Kategorie 04 – solche Arbeiten bekomme ich recht selten, eine noch höhere Kategorie nie – ist der Lohn für eine Minute 14,3 Fillér.

Dieser nach Kategorien gestaffelte Minutenlohn verwandelt sich natürlich

in Stücklohn, d. h. ich bekomme ihn nur, wenn ich ein Stück mache, und zwar innerhalb der festgelegten Stückzeit. Das klingt gerecht: wenn man arbeitet, verdient man. Viele der Stücklöhner akzeptieren das, nur wenige denken daran, daß nicht sie es sind, sondern das Lohnsystem, das sie um den Lohn jener Minuten bringt, während derer sie in die technische Zeichnung gucken, Wasser trinken, sich schneuzen, sich ausruhen, das Werkzeug wechseln.

Auf die Entdeckung des Minutenlohns folgt ein Gedanken-Experiment. Nehmen wir an, ich kann alle Arbeiten innerhalb der gegebenen Zeit ausführen, meine Leistung ist also 100%. Unterstellen wir sogar das Unmögliche: ich arbeite acht Stunden lang, von der ersten Sekunde bis zur letzten ohne Unterbrechung, keine Zehntelminute geht verloren. Wieviel kann ich verdienen? Also: wieviel Lohn ist mir für die offiziell festgelegte hundertprozentige Leistung zugedacht? Das Verfahren ist einfach: man muß die Konstante der Kategorie, also den Arbeitslohn für eine Minute, mit der Zahl der Minuten eines Arbeitstages multiplizieren, also mit 480.

Wenn ich den ganzen Tag Arbeiten von der Kategorie 03 ausführe, jedes Stück innerhalb der gegebenen Zeit schaffe, den ganzen Tag die Maschine nicht einzustellen und zu reinigen brauche, außerdem nicht esse, nicht trinke, mich nicht entleere, an keinerlei Blitzversammlungen und dergleichen teilnehme, dann habe ich 61 Forint verdient. Wenn ich das Glück hätte, nur Arbeiten von der Kategorie 04 zu bekommen (ich habe das Glück nicht), dann wäre mein Verdienst 69 Forint. In Stundenlohn: 7,6 bzw. 8,6 Forint. Die Daten habe ich aufgerundet.

Das Ergebnis des Versuchs ist also: wenn ich die technologischen Vorschriften einhalte, pausenlos arbeite und 100% leiste, kann ich bestenfalls einen Lohn kriegen, der niedriger ist als der als minimal und formal bezeichnete Stundenlohn. Der Stücklöhner, der nichts über die Lohnform weiß, in der er arbeitet, könnte allein mit einer solchen pausenlosen Arbeit knapp die Bezahlung seiner gesamten Arbeitszeit erreichen. Dazu ist er natürlich nicht in der Lage.

Die Vorgabezeiten sind nicht nur deswegen unerfüllbar, weil wir auf jeden Fall mal anhalten müssen während der Arbeit. Die technologische Vorschrift garantiert einigermaßen ungefährliche Arbeit von guter Qualität. Wird sie jedoch eingehalten, ist die Vorgabezeit nicht zu erfüllen. Dieser Gedankenversuch bestätigt auch die Ergebnisse meiner anfänglichen Zeitmessungsversuche: die Kalkulatoren können gar keine Zeiten angeben, die ohne übermenschliche Kraftanstrengungen erfüllbar sind, da es ja das Ziel der Vorgabezeiten ist, die Löhne auf einem vorher bestimmten Niveau zu halten. Wenn der Lohn für einen Tag hundertprozentige Arbeit auf 61 Forint festgesetzt ist, dann müssen auch die Stückzeiten so bestimmt werden, daß wir mit der Arbeit von einer Minute nicht mehr

verdienen können als die Konstante der Kategorie, also den Lohn einer vollen Minute. Auch wenn die Arbeiter es nicht tun, die Kalkulatoren werden wohl oft dieses Gedankenexperiment durchspielen. Sie gehen von dem herauszuholenden Lohn aus, von dem »Anreiz«, den die Gefährdung der Reproduktion bedeutet, und nicht von ihrer Erfahrung mit der wirklichen Stückzeit. Ihre Stoppuhr wird von dem im voraus auskalkulierten Ergebnis bewegt. Das ist der Grund dafür, daß die Stückzeiten im allgemeinen, von wenigen Ausnahmen abgesehen, unerfüllbar sind.

Die Stücklöhner analysieren und messen nicht, sie kennen das Ergebnis aus Erfahrung. Sie *wissen* ganz einfach, daß die Stückzeit rein formal ist, daß nur der Stücklohn gilt und sonst nichts. Sie kennen nur eine einzige Rechnung: wie hoch ist der Stücklohn? Wieviel muß ich von dieser Sorte produzieren, um das heutige Geld zu verdienen? »Die Norm spielt im volkswirtschaftlichen System des Anreizes die Rolle der unvermeidbaren Fiktion«, würde der Soziologe sagen. »Die Norm ist Humbug«, sagt mein Nachbar.

Die Normzeit, die geheimnisvollen Rubriken kann ich jetzt auch nicht mehr anders behandeln als meine Kollegen. Sie würden jeden für bekloppt halten, der am Zahltag seiner Familie damit käme, daß er zwar kaum Geld gemacht, aber die technologischen Vorschriften eingehalten und die Norm erfüllt hat. Denn die Norm ist gar nicht erfüllbar! Aus diesem Teufelskreis gibt es nur einen Ausweg, und den kennt der junge Arbeiter, schon bevor er sich das erste Mal an seine Maschine stellt, und der Kalkulator nicht weniger, wenn er seine erste Aufgabe bekommt.

ARBEITSSICHERHEITSVORSCHRIFTEN FÜR FRÄSMASCHINEN

1. Während der Arbeit ist immer gutgeschlossene Arbeitskleidung zu tragen. Frauen sind verpflichtet, ein Kopftuch zu tragen, Männer, falls sie lange Haare haben, eine Mütze.
2. Das Tragen von Ringen, Armbanduhren und Ketten während der Arbeit ist strengstens untersagt.
3. Vor Arbeitsbeginn muß kontrolliert werden, ob das sichere Funktionieren der Maschine gewährleistet ist, und ob der Zustand der Schutzeinrichtungen einwandfrei ist. Liegen Beschädigungen vor, ist es untersagt, mit der Arbeit zu beginnen.
4. Die Arbeitsstücke sind ausschließlich nach den Vorschriften der technologischen Anleitung zu bearbeiten. (Umdrehungszahl, Vorschub, Spantiefe sind einzuhalten.)
5. Überzeugen Sie sich davon, ob das Stück und das Werkzeug vorschriftsmäßig eingespannt und befestigt worden sind!
6. Bei laufender Maschine an Werkzeug oder Arbeitsstück zu hantieren, Maße zu kontrollieren oder die laufende Maschine zu reinigen ist verboten.
7. Bei Spanbildung muß eine Schutzbrille oder der Plastik-Gesichtsschutz getragen werden.
8. Bei fehlerhaftem Funktionieren muß die Maschine sofort abgestellt werden. Der Fehler ist sofort beim Werkmeister zu melden.

9. Die Entfernung von Spänen darf nur mit dem entsprechenden Werkzeug ausgeführt werden. Die Reinigung der Maschine mit Druckluft ist verboten.
10. Der an der Maschine Arbeitende darf an der Maschine keinerlei Reparaturen ausführen (weder elektrische noch mechanische).
11. Achten Sie auf die sichere Lagerung der Werkzeuge und Apparate, auf Ordnung und Sauberkeit!
12. Alle Betriebsunfälle sind sofort beim Werkmeister zu melden.

Die Betriebsleitung

Diese Vorschrift ist an der Seite jeder Fräsmaschine befestigt. Als ich bei meinem Eintritt so etwas wie eine Prüfung absolvierte, wurde ich gefragt, ob ich sie gelesen habe. Ich mußte die Punkte aufzählen, mir wurden wohlwollende, helfende Fragen gestellt. Nach dem Verantwortlichen für Arbeitssicherheit unterschrieb auch ich die Papiere des Werkmeisters, die zu meiner Personalakte geheftet wurden. Wenn jetzt irgendetwas passieren sollte, als dessen Ursache der Verstoß gegen einen der Punkte angesehen werden kann, dann zeigt der Werkmeister meine Unterschrift vor und der Sachverhalt wird sofort klar: *ich wußte es, handelte aber nicht danach.*

Das Schicksal unserer zwölf Punkte zum Arbeitsschutz ist das gleiche wie das aller solchen zwölf Punkte. Vielleicht mit Ausnahme der ersten zwei Punkte, weil ihre Einhaltung für die Arbeiter keinen Zeitverlust bedeutet. Ohne das »verpflichtet« und »untersagt« würden sich vielleicht sogar die Jugendlichen den Geboten des gesunden Menschenverstandes unterwerfen, so aber hat jede Werkstatt ihr ungehorsam langmähniges schwarzes Schaf.

Die anderen Punkte jedoch sind unsere Feinde und eine Last für die Chefs – deren Wichtigtuerei in bezug auf Arbeitsschutz wächst proportional zur Entfernung von den Maschinen.

Der vierte Punkt ist der wichtigste. Im Stücklohnsystem und in jeder Form von Leistungslohn wird sein Übertreten erzwungen und geduldet. Der Arbeiter im Stücklohn verdient nicht einfach damit sein Geld, daß er arbeitet, sondern in erster Linie damit, daß er arbeitet, ohne die vorgeschriebene Technik einzuhalten.

Seit meine Kollegen hier arbeiten, haben sie aufgehört, auf Qualität und Brauchbarkeit ihrer Produkte zu achten. Sie halten es für ganz natürlich, daß ihnen mit besonderen Regeln dieses erste Gebot der menschlichen Vernunft aufgezwungen werden muß, und sie halten es auch für natürlich, daß sie, selbst um den Preis ihrer Gesundheit, die Verbote mißachten.

Aber wer rennt mit dem Kopf gegen die Wand, wenn er nicht dazu getrieben wird? Was für eine ungeheure Kraft ist es, die im Arbeiter, dem Schöpfer aller Dinge, den Instinkt für gute Arbeit auszulöschen vermag? Man kann, wie es die Zeitungen tun, das Leben der Arbeiter für grundsätzlich sinnvoll halten, aber dann darf man auch an der Gleichgültigkeit

nicht Anstoß nehmen, mit der selbst der im Wohlstand lebende Arbeiter in der Zeitung ohne nachzudenken weiterblättert, wenn der Artikel irgendetwas anderes in seinem Leben als sinnvoll bezeichnet, als daß er gut leben will. Den *Krebs* muß man nur lindern, nicht aber ausrotten – so etwas Ähnliches sagt auch der Wohlmeinendste, wenn er von der Verbesserung des Lohns des *Lohnarbeiters*, von dessen aufgewertetem Verhältnis zu seiner Arbeit spricht, anstatt von der nicht zu lindernden, menschenfeindlichen Absurdität der Lohnarbeit überhaupt.
Offiziell gilt es nicht als eine unbegreifliche, zur Überprüfung der ganzen Welt mahnende Selbstzerstörung, sondern als *Normbetrug*, wenn wir eine Maschine mit einer höheren Geschwindigkeit, als technisch vorgeschrieben, laufen lassen oder sonstwas verändern, was bei der Berechnung unseres Lohnes für konstant genommen wurde.
Dies ist ein merkwürdiger Betrug. Daß er für den Betrüger nicht gut ist, ist klar. Betrug ist es, weil offensichtlich jemand hintergangen wird, wohl der Arbeitgeber. Die Mehrleistung resultiert nicht ausschließlich aus der Anspannung unserer Nerven und Muskeln, wie erwartet, sondern auch die Maschine ist emsiger.
Wenn der Lohn für die hundertprozentige Leistung so berechnet wäre, daß wir ihn an sich für befriedigend hielten, so wäre es tatsächlich Betrug in reiner Form: wir würden nicht mehr produzieren als die 100%, das aber mit weniger Anstrengung und in schlechterer Qualität. Aber davon kann keine Rede sein. Was würde uns denn zur Steigerung der Produktion anspornen, wenn die 100% erfüllbar wären und der Lohn dafür ausreichend?
So handelt es sich also um einen Betrug, wo das Stück zwar schneller auf der Maschine läuft, als die Vorschrift das gern möchte, dies aber nur dann für uns sinnvoll ist (so war es auch gedacht), wenn wir mit dieser Methode auch mehr Stücke fertigmachen können, als offiziell in den 100% enthalten sind. Es ist also keineswegs so, daß wir weniger arbeiten. Im Gegenteil: wir produzieren mit mehr Arbeit mehr, damit wir auf einen akzeptablen Lohn kommen, und dies ist nur durch Betrug möglich.
In der Tat, wer ist hier der Betrogene? Wir produzieren mehr, die Betriebsleitung kann letzten Endes zufrieden sein. Die Maschine? Sie hält das Tempo. Betrogen wird nur die Norm, das Lohnsystem.

Den Normbetrug nennen die Arbeiter *Raub*. Millionen Leistungslöhner gebrauchen dieses Wort mit natürlichem Tonfall, ohne das geringste Zeichen des Schuldbewußtseins: Der Gott der Leistungslöhner wird wohl täglich mehrere hunderttausend Seufzer registrieren, die um die Möglichkeit des täglichen Raubes flehen. Diese Bedeutung des Wortes ist im stilistischen Wörterbuch der ungarischen Sprache nicht zu finden, wie auch unter

»Norm-Betrug« nicht die Arbeitsweise der Arbeiter erklärt, sondern etwas fast Unbekanntes aufgeführt wird: Verrechnungsfehler, Bestechung.
Die Betriebsleitung weiß über den Raub sehr wohl Bescheid. Im Grunde praktizieren ihn (und leben von ihm) nicht nur die Arbeiter, sondern die gesamte Geschäftsleitung: wenn sie den Lohn meiner hundertprozentigen Leistung auf 8 Forint pro Stunde festlegen, dann zwingen sie mich praktisch zum Raub. Es wäre keinerlei »Planerfüllung« möglich, wenn dieser Zwang nicht schon von vornherein eingeplant wäre.
Sie haben es nicht einmal nötig, die Berechnungen auszuführen, die ich bei der Ermittlung des Minutenlohns angestellt habe. Sie bestimmen einfach die Stückzeit so, daß es zum Raubzwang reicht.
Obwohl es keinen Chef gibt, der von den Stücklöhnern nicht den Raub erwarten würde, kommt es manchmal trotzdem zu vorsichtigen, sanften, unpersönlichen und in humorvoller Form vorgetragenen Rügen. Meistens dann, wenn der Raub auffällig auf Kosten der Qualität geht, zuviele Stücke sich jenseits oder auf der Ausschußgrenze bewegen.
Natürlich ermuntert kein Leitender zum Raub. »Sie können fuderweise das Geld heimbringen, es liegt nur an Ihnen« – sagte der Hallenleiter, vergaß aber hinzuzufügen, daß der Lohn einer Normstunde lächerlich ist und daß ich die vorgeschriebenen Geschwindigkeiten nicht für bare Münze nehmen darf.
Die erste Lektion im Rauben bekomme ich von M., der, wie er sagt, nicht mitansehen kann, wie meine Maschine schleicht. »Du wirst ihnen keine schlaflosen Nächte bereiten. Wenn du von selbst nicht draufkommst, wie man Geld verdienen muß, werden die dir die fehlenden Hunderter nicht in die Tasche stecken. Was machst du, wenn der Einrichter fertig ist?« fragt er streng.
Ich bin gerade dabei, ihm zu beweisen, daß ich mich mit der Maschine auskenne, aber er winkt nur ab und sagt: »Richtest nochmal ein. Und wenn du ohne Einrichter anfängst, dann läßt du den Operationsplan Operationsplan sein. Der Einrichter arbeitet nach ihm, dafür wird er bezahlt, aber du hast dein eigenes Köpfchen, oder? Also: du erhöhst die Schneidegeschwindigkeit und gibst dem Vorschub mal Schwung, aber proportional, damit du nicht explodierst.«
Die Sache geht nicht glatt. Die erhöhten Geschwindigkeiten versetzen mich in den Zustand der »Nervosität«. Von der ersten Minute der Arbeit an, schon beim Gedanken an die Arbeit werde ich »nervös«. Meine Augen starren auf den Funkenregen, mein ganzer Körper strebt dem Hebel entgegen, manchmal ertrage ich die Spannung nicht mehr und reiße ihn vorzeitig runter. Die Maschine zittert und schreit, die übermäßige statische und dynamische Beanspruchung des Materials äußert sich in unheilverkündendem Beben und Stoßen, sich gegenseitig verstärkenden Resonan-

zen, krampfhaften Erschütterungen, in Angst und Schuldbewußtsein, im Aussetzen der erstarrten Aufmerksamkeit.

Es passiert mir öfters, daß ich mich auf die eine Maschine konzentriere, während die Operation auf der zweiten Maschine, die eine andere Laufzeit hat, zu Ende geht und die Frässcheibe mit einem überirdischen Knall zerbricht, weil sie beim härteren Material anlangt. Der ausgebrochene Fräszahn zischt wie ein Geschoß an meinem Kopf vorbei. Ich stelle meine beiden Maschinen ab, das innere Zittern tritt hervor und zieht in meine Hände. Die Erfahrenen fangen in solchen Fällen an, die Späne zusammenzufegen, sie unterdrücken ihren Fluchtinstinkt. Auf das unverkennbare Geräusch und die darauffolgende plötzliche Stille hin blicken die anderen von ihren eigenen lärmenden Maschinen auf. Ihre Blicke verurteilen nicht, ihre Bemerkungen helfen mir über die schwere Minute hinweg. Mein Nachbar schlendert langsam und unauffällig zu mir her, schaut sich die kaputte Frässcheibe an und sagt dann: »Davon haben wir noch auf Lager. Verbrauchsmaterial.«

Solche Fälle gelten trotz ihrer Häufigkeit als Ereignis. Die Nachricht darüber verbreitet sich so schnell wie das Gerücht von einer Heldentat unter Frontsoldaten. In der Frühstückspause nach meinem Scheibenbruch kommt ein Bohrer, der am anderen Endes des Bestandes arbeitet, zu mir und sagt grinsend: »Ich habe das Eisen weinen hören«.[2] Es stellt sich heraus, daß diese Verszeile das in solchen Fällen übliche geflügelte Wort ist. Die Herkunft der Zeile kennt er nicht.

Der Raub hat seinen Rausch und seine Rituale, die Jüngeren und die Freunde spornen sich mit markigen Zurufen an. Die gespannten Gesichtszüge, die immer zusammengekniffenen, Splitter-fürchtenden Augen lächeln für einige Sekunden. »Nur drauf, Pista, wie zuhause auf deine Frau!« »Gib's ihm!«

Aber den Zustand der Nervosität kann man auch damit nicht auflösen. Dieser Zustand, den man scharf von der persönlichen, konstitutionellen oder aktuellen Reizbarkeit unterscheiden muß, wird außer durch die größere Unfallgefahr hauptsächlich dadurch verursacht, daß nicht alle Arbeiten und alle Situationen den Raub ermöglichen. Man muß auf die Jagd gehen, muß sich den Raub sichern, darauf spekulieren, sich Positionen erobern, man muß dafür wüten, jeden Tag winzige, aber letzten Endes lebenswichtige Kämpfe ausfechten, gegeneinander und gegen alle.

Alle Fähigkeiten, der Fleiß und das Wissen, die man für eine gute Arbeit braucht, werden in den Dienst des Raubes und damit auf den Kopf gestellt (es geht ja nicht darum, gute Arbeit zu leisten, sondern um das Gegenteil). Wer Möglichkeiten entdecken und ausnutzen will, der muß alles tun, um alle auf seiner Maschine bearbeitbaren Stücke kennenzulernen, den Stücklohn der neuen Stücke mit der vorgeschriebenen Technologie

vergleichen und herausfinden: wie kann man mehr Stücke als vorgeschrieben auf dem Tisch festmachen? sie mit größerer Geschwindigkeit bearbeiten? bei mehreren Arbeitsgängen einen Fräskopf finden, der es in einem Gang schafft?

All das selbständig und insgeheim, weil der Werkmeister, der Kontrolleur, der Kalkulator, der Ingenieur die Aufgabe haben, über die Einhaltung der Vorschriften zu wachen. Die Voraussetzung ihrer stillen Zustimmung ist, daß man sie nicht in eine Situation bringt, daß sie den Raub merken müssen.

Das Wort »Raub« ist nicht salonfähig; die Unterscheidung zwischen »guter Arbeit« und »schlechter Arbeit« ist jedoch nichts weiter als die vereinbarte Unterscheidung zwischen beraubbaren und nicht beraubbaren Arbeitssorten. Darüber kann man schon reden, wenn auch am ehesten mit dem Werkmeister. (Für ihn bedeutet die dauernde Steigerung der Produktivität unmittelbaren Nutzen: steigende Prämie, steigendes Prestige; die Unfälle und Maschinenschäden verbucht er in anderen Rubriken; die Abgespanntheit und Gereiztheit gehen ihn nichts an.)

M. zum Beispiel macht vor Arbeitsbeginn und in der Frühstückspause seine Spähpatrouillen. Er bleibt vor meiner Maschine stehen und schaut sich das »Geld« der neuen Arbeiten an. Dabei hört er auf, hilfsbereit zu sein, mit scharfen Augen beobachtet er, wie ich arbeite, und hat nur dann ein gutes Wort für mich übrig, wenn er sich davon überzeugt hat, daß meine Arbeit nicht »besser« ist als seine, oder wenn er selbst auch mit guter Arbeit versorgt ist. Nach seinem Rundgang geht er zum Werkmeister und beklagt sich, daß er bereits seit Tagen nur »schlechte Arbeit« kriegt. »Sie wissen doch, wie das so ist«, antwortet der Werkmeister zeremoniell, »die schlechten Arbeiten bringen die guten«. Damit will er sagen, daß für die beraubbaren Arbeiten auch die übrigen gemacht werden müssen, für die es »nur kleines Geld gibt«; die gute Arbeit ist Geschenk, Dreingabe. Das Ziel des Rituals ist selten, eine unmittelbare Bevorzugung zu erreichen, es richtet sich eher darauf, die Aufmerksamkeit des Chefs wachzuhalten. Zuviel Eskimos und zu wenig Seehunde: der Werkmeister neigt dazu, die sich nicht regelmäßig Meldenden zu vergessen.

Er weiß auch, daß für den Stücklöhner die »gute Arbeit« keine Dreingabe ist, sondern die einzige Möglichkeit, auf sein Geld zu kommen. Es ist ein verlorener Tag, an dem es nicht mindestens eine solche Serie gibt.

Die »Nervosität« meldet sich so bei der schlechten Arbeit am heftigsten, wenn es keine Möglichkeit gibt, die tatsächliche Stückzeit unter die offizielle Stückzeit zu drücken. Die Empfindlicheren sind dann unnahbar, explodieren auf das erste Wort hin. Der Zustand der Maschinen, die Organisationsmängel – was sie sonst, wenn sie gute Arbeit haben, gar nicht merken – werden sofort zum Ärgernis, der Werkmeister flüchtet aus ihrer

Umgebung. M. flucht ununterbrochen, zerrt an seiner Maschine, stößt gegen die schwer einrastenden Hebel, schlägt um sich.
K. schien ein ruhiger Mensch mit kühlem Temperament zu sein. Einmal mußte er drei Tage lang dieselbe, endlose »Kleinmist«-Serie machen: eine umständliche Arbeit, unmöglich zu beschleunigen, mit kurzer Laufzeit, also billige Arbeit, ohne Toleranz. Er hatte erwartet, daß er danach vom Werkmeister gute Arbeit bekommt. Stattdessen bekam er eine ähnlich schlechte Serie vorgefahren, mit langer Einrichtungszeit. Als er mit der Arbeit anfing, begann der Kontrolleur zu nörgeln, er ließ ihn seine Maschine zwei-dreimal nachstellen. In dem Moment kam der Werkmeister vorbei, K. löste mit einem Handgriff den zentnerschweren Spezialfräskopf, hob ihn in die Höhe und ließ ihn mit den Zähnen nach unten auf den Betonboden knallen. Er konnte sich jedoch noch nicht beruhigen, drehte den Kopf um und begann mit dem 6-Pfund-Hammer die Zähne auszuschlagen, daß es ringsherum messerscharfe Vidia-Splitter regnete. »Mit so einem gottverdammten Scheißdreck kann man nicht arbeiten! Der soll mir herkommen, der meint, man könnte!« Sonst, wenn er gute Arbeit hatte, arbeitete er ohne ein Klagewort mit diesem Kopf. Der Werkmeister ließ das kaputte teure Werkzeug wegtragen (zwei trugen es), es ist ihm gar nicht eingefallen, K. Vorwürfe zu machen oder ihn den Schaden bezahlen zu lassen.
Die »Nervosität«, verursacht durch den Zwang des Raubes, ist am ehesten noch durch Raub zu stillen. Ich muß dabei meinen ganzen Erfindungsgeist, mein Wissen, meine Phantasie, meinen Mut einsetzen, und das verursacht – wenn die Sache klappt – ein gewisses Erfolgserlebnis. Deswegen kommt es den Stücklöhnern manchmal so vor, als wären sie es, die das Lohnsystem überlistet haben, als wären sie es, die jemanden übers Ohr gehauen haben. Der Raub macht die Arbeit natürlich nicht leichter, die physischen und geistigen Anstrengungen werden ja vervielfacht; was wir an Zeit gewinnen, verwenden wir dafür, größere Stückzahlen zu erreichen. Wenn wir aus lauter Freude am Erfolg anhalten würden, hätten wir sofort den Vorsprung verloren. Trotzdem wird darüber mit verschworenem gegenseitigen Interesse geredet, so wie über eine befriedigende saftige Ohrfeige in der alltäglichen, unendlichen Schlägerei.
M. ist ausgesprochen stolz auf seinen Ruf. Selbst die Dreher sprechen mit Ehrfurcht über seine Raube, obwohl die Fräserei in ihren Augen als traditionell schmutziger Beruf gilt. Er kann in der Tat phantastische Griffe, einer seiner beliebtesten ist, schwere große Stücke gar nicht auf dem Tisch festzuschrauben, sondern sie nur draufzulegen. Mit seinem Körpergewicht drückt er das Stück dann gegen die im voraus eingestellten Anschlagbolzen, der Tisch bewegt sich, die Messer kreischen. Schon beim Zuschauen läuft es einem kalt den Rücken runter. Ein unerwartetes Materialkörn-

chen, ein Gußfehler reicht, und die unwiderstehliche Umdrehung des Kopfes reißt ihm das Stück aus der Hand. Macht er es jedoch nicht so, verliert er die zwei Minuten, die er von 10 Minuten sparen kann.

Ich entdeckte in mir die langsame Veränderung, wie mein Interesse für Materialien, Verfahren, kraftsparende Methoden, Neuerungen zuerst verfärbt, dann erobert wird durch das »Wie« des Geldverdienens. Ein unausgesprochenes, aber allmächtiges Verbot bedrückt mein Denken, meine Bewegungen; ich darf nichts unter dem Gesichtspunkt sehen: wie könnte das genauer, leichter, sicherer, lustiger gemacht werden.
Eines Tages merkte ich, wie ich die unschuldige, liebe, geschwätzige Dispatcherin fast zu hassen begann, als sie vor meinen Augen eine Serie von 150 Stücken, die ich sonst ganz bekommen hätte, in zwei 75er Serien zerteilte. Sie führte diese alltägliche Operation aus, damit die Montage die fertigen Stücke von uns Fräsern gleichmäßig bekommt. Vor zwei Monaten hätte ich mich noch gefreut, nur 75 Stück davon machen zu müssen, da diese Serie besonders nervenaufreibend ist: jedes Stück muß mit dem Hammer in die Maschine gezwängt werden, nach jedem Griff müssen die Backen vollständig von den Spänen gereinigt werden, sonst wird das nächste Stück nicht maßgetreu. Nur hatte ich seitdem entdeckt, daß ich die Geschwindigkeit im Verhältnis zum Operationsplan fast auf das Dreifache erhöhen kann, und die Kontrolle hat es mir auch abgenommen. So macht mich das Bewußtsein wütend, daß die andere Hälfte der Serie möglicherweise nicht mir gehören wird; und auch wenn ich sie bekomme, muß ich mich wieder darauf einstellen; wenn ich mich darauf eingestellt habe, wird der Kontrolleur mit der ersten Kontrolle nicht zufrieden sein, und so weiter. Die Arbeit ist nicht weniger nervenaufreibend geworden, nur ist sie jetzt »gute Arbeit«, ich kann sie unmöglich nicht mögen.
Wenn ich so eine Arbeit habe (und solche Arbeit ist immer schwerer, weil das beraubbare, also beschleunigbare Arbeit bedeutet), muß ich wünschen, daß sie ewig dauert, egal wie langweilig sie ist, ich muß wünschen, daß meine kleinen Verletzungen nicht versorgt werden, ich muß wünschen, daß mein Ablöser krank wird, damit ich ihn in Überstunden vertreten kann, daß niemand zu mir spricht, daß mir nichts einfällt, was meine Aufmerksamkeit ablenken könnte, daß ich nicht hungrig und durstig werde, und daß sich das alles morgen fortsetzt. Nicht mein Denken verändert sich (vielleicht nur deswegen nicht, weil ich nicht seit eh und je hier bin, und nicht für immer das machen muß?), sondern ich bin irgendwie gespalten: im Duschraum erinnere ich mich schuldbewußt an die verbissene Wut, mit der ich von Minute zu Minute dieselbe Bewegung anfing. Schuldbewußt, weil ich entdecke, daß diese Wut nur von der Spannung des Raubes gespeist wurde, von sonst gar nichts.

Die »schlechte Arbeit« muß ich natürlich genauso machen, und zwar mit so wenig Zeitverlust wie nur möglich, weil ja erst dadurch die Basis dafür geschaffen wird, daß ich durch den Raub irgendwie auf meinen Lohn komme. Wenn ich eine nicht beraubbare Arbeit habe, schlagen diese Gefühle in bitteren Selbsthaß um, weil mein Hirn nicht akzeptieren kann, daß ich mich auch jetzt antreiben muß. Ich würde gern jeder Verlockung nachgeben, denn ich muß ja nur auf meinen Verrechnungszettel schauen, um zu sehen: bestenfalls arbeite ich für 13 Fillér die Minute.
Schließlich hilft nur noch, wenn ich selbst zur Maschine werde. Die Besten sind gerade darin groß: als trügen sie eine undurchdringliche Maske vor dem Gesicht, ist ihr Blick bei jeder Arbeitssorte gleich verschleiert, aber gleichzeitig unbeirrbar auf der Hut, ihre Bewegungen sind scheinbar keine Kraftäußerungen, sie beschreiben die unvermeidlichen Bahnen gefühlsloser, vom Magnet angezogener Körper, ihr Tempo ist während der ganzen Arbeitszeit das schnellstmögliche, weil sie nichts überstürzen, wenn sie noch frisch sind, und nicht langsamer werden, wenn sie müde sind. Wirklich: wie die Maschine. Ihrer »Nervosität« lassen sie nur dann freien Lauf, wenn das Verhältnis der »guten« und der »schlechten« Arbeit umkippt, sonst spiegelt ihr Verhalten die Wirklichkeit: »gut« und »schlecht«, die »bezahlte« und die »unbezahlte« Arbeit schmelzen unzertrennbar zu einem Arbeitstag zusammen: der erzeugte Profit und der Lohn, der davon für sie abfällt, sind gleichermaßen unempfindlich für solche Unterscheidungen.
Ob eine Arbeit »gut« oder »schlecht« ist, stellt sich bei neuen oder seltenen Arbeiten oder bei Anfängern erst nachträglich bei der Abrechnung heraus, aber selbst bei großer Erfahrung kann man nicht mit Sicherheit im voraus wissen, wie gut oder schlecht die Arbeit ist. Es gibt nur einen einzigen Anhaltspunkt: die technologische Vorschrift nicht einhalten! So ist es sicher, daß wir keine gute Arbeit verpassen. Die Erfahrung ermöglicht nicht die sichere Planung des Verdienstes, höchstens eine unsichere Schätzung.

Die Unsicherheit ist die Haupttriebkraft des Leistungslohns – des Stücklohns wie des Akkords –, sie treibt uns jede Minute an; deswegen wird er für den Lohn mit dem größten Anreiz gehalten.
Der offene Zwang und die Abhängigkeit, die die Zeitlohnformen charakterisieren, gehen hier in den Schein einer gewissen Unabhängigkeit über. Diejenigen, die am Band, an Halbautomaten oder Automaten arbeiten, gleichmäßig laufende, nicht von ihnen dirigierte Maschinen bedienen, oder deren Leistung aus anderen Gründen von vornherein festgelegt ist, bekommen einen im voraus bestimmten Zeitlohn, meistens Stundenlohn. Einen höheren Lohn können sie nur durch die Verlängerung ihrer Arbeits-

zeit, durch Überstunden erreichen. Die Höhe ihres Stundenlohns wird – innerhalb des üblichen Rahmens – durch eine Person bestimmt: du kriegst soviel und du soviel. Der Chef, der ihren Lohn festgelegt hat, kann ihn von Zeit zu Zeit erhöhen, wiederum ganz nach eigenem Gutdünken.

Der Zeitlöhner weiß also, was von ihm erwartet wird und was er dafür zu erwarten hat. Das Wesen der Lohnarbeit steht ihm ohne jede politökonomische Analyse klar vor Augen: seine acht Stunden sind ihm abgekauft worden, auf sein Arbeitstempo achtet die Maschine unüberlistbar, und auf den Kaufpreis seines Arbeitstages hat er genausoviel Einfluß wie darauf, von wem, wie und wann, in wessen Interesse diejenigen Werte verbraucht werden, von denen er einen Bruchteil (seinen Lohn) auf die Hand kriegt. Er hat keine Möglichkeit, sich in Details zu verlieren, einen Teil seiner Arbeit für »bezahlt«, den anderen für »unbezahlt« zu halten, eine Arbeit als »gut«, die andere als »schlecht« zu empfinden, er kann sich nicht vorstellen, daß er auf diese oder jene Weise, durch geschicktes Benehmen oder durch individuelle Anstrengung das System zu seinen Gunsten wenden könnte.

Wenn er irgendein Detail, z. B. die Höhe seines Lohnes für ungerecht hält, muß er beim Grübeln über die Möglichkeiten der Veränderung entweder das ganze System für ungerecht halten, oder er muß es akzeptieren und die Veränderung von der bitteren Wechselhaftigkeit des So-ist-es-eben-Schicksals erwarten. Der Zwang, die Abhängigkeit, das Ausgeliefertsein, das Wesen auch der bestbezahlten Lohnarbeit, ist für ihn auf jeden Fall klar, unabhängig davon, was er für ein Verhältnis dazu hat. Wenn es irgend geht, erspart er sich die Arbeit; wenn er schneller oder so arbeitet, daß er die Technologie mißachtet, so tut er das nicht, um mehr zu produzieren (wie der Stücklöhner), im Gegenteil: er arbeitet lieber langsamer, wenn die Gefahr droht, daß er mehr als das Erforderte produzieren könnte. Kurzum: der Zeitlohn ist eine klare Sache, keine »anreizende Lohnform«.

Der Zeitlöhner weiß, daß er nichts verlangen kann und daß er denken muß, daß er was bekommt. Der Stücklöhner weiß auch, was alles ihn nichts angehen darf, aber er muß glauben, daß er eins wollen kann: Geld verdienen, und daß er dieses Einzige sich erkämpft hat. Er startet jeden Tag vom Punkt Null, und am Horizont der Tage schimmert die Fata Morgana der unendlichen Möglichkeiten, weil jeder Forint der Erfolg eines Kampfes ist, in dem auch ein scheinbar von ihm abhängiges, in seiner Macht befindliches Element eine Rolle spielt, neben all den äußerlichen, unbeeinflußbaren, zugewiesenen Elementen: dem Material, den Vorschriften, den Lohnsätzen, der Kontrolle –: sein Wille. Er selbst bewegt seine Maschine, die Bedingungen müssen nur richtig bestimmt werden, damit der Zwang

zu der von der verrinnenden Zeit und dem in Arbeitstage zerstückelten Leben völlig fremd gewordenen Arbeit sich verschleiert, in die Minuten des Arbeiters einzieht und den Schein des sich immer erneuernden, aus sich herausgepreßten Willens annimmt. Nur der Glaube muß geschickt aufrechterhalten werden, daß er unter allen Bedingungen die Möglichkeit hat, etwas mehr Geld zu erzwingen, als für ihn bestimmt war, und schon merkt er nicht mehr, daß sein Wille Teil einer Kalkulation ist, wo den Rahmen zu überschreiten und innerhalb des Rahmens zu bleiben identisch sind; daß sein Wille nur neuer Profit und eine sich gegen ihn wendende neue Forderung ist.

Die Unsicherheit ist der große Zauberer des Stücklohns, sie erfüllt die leblosen Details mit Begeisterung, die der Zeitlöhner gleichgültig zur Kenntnis nahm, als er eingestellt wurde: die Geschwindigkeit des Bandes, die Technologie, den Lohn. Wenn der Zeitlöhner sich betrogen fühlt, so hat er dieses Gefühl in allem. Der Stücklöhner dagegen könnte nicht arbeiten, wenn er das Zufällige nicht in jedem Fall für das wesentliche halten würde, wenn er den Tag von vornherein mit dem resignierten, passiven Gefühl des Betrogenseins beginnen würde. Natürlich weiß er, daß er betrogen wird, aber seine aktive Teilnahme am Betrug selbst macht es für ihn unmöglich, diesen Betrug mit seiner Einstellung, mit seinen Lebensbedingungen überhaupt zu identifizieren, wie der Zeitlöhner es tut.

Statt dessen hat er ein gutes Auge für die kleinen Benachteiligungen, Ungerechtigkeiten, Manipulationen, und kämpft gegen sie in dem Glauben an, daß der Sieg über die einen die verlorene Schlacht gegen die anderen ausgleichen kann. Er neigt dazu, alles aufgrund seines Lohnes zu beurteilen und, wenn er gerade einen guten Monat hatte, sich nicht für den Betrogenen zu halten, sondern eher für den Sieger.

Wenn der Zeitlöhner merkt, daß sein Arbeitstempo heute schneller ist als vor zwei Monaten, dann sagt er: »Die wollten das so, was kann ich dagegen tun? Das Band ist schneller gemacht worden, sie haben eine neue Maschine, neues Werkzeug, neues Material angeschafft.« Der Stücklöhner jedoch, wenn er die erhöhte Norm eines Stückes zur Kenntnis nimmt, weiß, daß unlängst er selbst seine eigene Leistung erhöht hat, in der Hoffnung auf einen augenblicklichen Vorteil, auf einen besseren Monat; wie könnte er sich auch eingestehen, daß sein Wille Teil eines fremden Willens war, daß alles, was passiert ist, so oder so geplant war? Er ist gezwungen, sofort nach neuen Möglichkeiten zu suchen, den Fall als provisorische Niederlage zu betrachten, als Ausnahme, nicht als die Regel.

Wieviel arbeiten wir? Der benachbarte Dreher ist vor zwei Jahren von seinem Wehrdienst zurückgekehrt und sagt, für seinen alten Lohn – mit dem er sich heute nicht mehr zufrieden geben kann – muß er heute viel

mehr leisten, obgleich er vor seiner Einberufung an derselben Maschine dieselbe Arbeit verrichtete. Alle sind dieser Meinung, selbst die Dreher in Zeitlohn, die an Halbautomaten arbeiten.
Die andauernde Steigerung der Leistung ist der eigentliche Sinn des Stücklohns, die Leitenden brauchen das nicht zu verordnen, sie brauchen es nur zu merken und festzustellen und dann offiziell in die neue Norm umzuwandeln. Natürlich kommen auch Mißbrauch und Ungerechtigkeit vor, die Geschäftsleitung eilt uns manchmal voraus und erzwingt die neue Norm, aber der Zwang zum Raub sorgt auch ohne das für das richtige Ergebnis. Die geschickte ökonomische Leitung quittiert nur das Ergebnis und schafft dadurch die Basis für neue Erfolge.
Die Leistungsprozente sind der Anzeiger, mit dem die Neufestsetzung der Normen legitimiert wird. Dieser Index kann auch individuell überprüft werden, aber meistens wird der Durchschnitt von größeren Einheiten (z. B. vom Bestand) des Fräsbetriebes gemessen. Die Sache ist einfach: wenn ich 100% leiste, ist meine Leistung hundertprozentig, wenn ich mehr produziere als die offiziellen 100%, dann mehr. (Wir arbeiten in »geradem«, nicht in »degressivem« Stücklohn, das heißt, auch über 100% werden alle Stücke anerkannt, ihr Lohn ist derselbe.)
Wer aber leistet nicht mehr als 100%? Wo doch der 100%-Lohn so festgesetzt wird, daß es unmöglich ist, dabei stehen zu bleiben. Das ist ohne große Rechnerei jedem klar, und wir tun auch nichts weiter, als bei allen unseren Arbeiten das Maximum herauszuholen: wenn die Arbeit schlecht ist, dann eben deswegen, wenn sie beraubbar ist, dann eben darum. Wir kümmern uns um unseren Lohn, nicht um die Norm, und das ist keine Nachlässigkeit. Das Verrechnungssystem macht es auch nicht möglich, die Schwankungen unseres Leistungsgrades zu verfolgen, da wir Stücklöhne addieren, wenn wir uns kontrollieren wollen. Die oben dagegen summieren Stückzeiten, ungeachtet dessen, daß die Stückzeiten unerfüllbar sind, und auch dessen, daß wir rauben.
Ungefähr alle zwei Wochen, mitunter auch dreimal im Monat, bekommen wir eine Zusammenfassung in die Hand, die Dekadenkarte genannt wird. Daraus könnten wir auch dann nicht auf den ganzen Monat schließen, wenn darauf die geleisteten Stückzeiten summiert wären, aber davon ist keine Rede. Der Computer schreibt nur die einzelnen Posten auf das Papier, und zwar in der Reihenfolge, wie sie bei der Administration ankommen, also manchmal auch noch die Arbeiten der vorausgegangenen zehn Tage. Die massiven, langen Zeichen- und Nummernreihen (eine Dekadenkarte hat mehrere Seiten, weil wir vielerlei Serien haben) folgen einander in dieser Reihenfolge: die Nummer des Arbeiters – das bin ich –, Arbeitsart, Minutenwert, Stückzahl, Stücklohn und endlich unten der Stücklohn insgesamt. Wir müßten den Minutenwert mit der Stückzahl multiplizie-

ren, dann – wenn das angeht – aufgrund der drei Dekadenkarten die Summe errechnen und sie schließlich mit der Zahl der Arbeitsstunden im Monat vergleichen, um uns ein Bild von den Leistungsprozenten machen zu können, und auch das nur nachträglich, und jeder nur für sich selbst. Die Dekadenkarte ist zuvorkommend: sie teilt uns die Stücklohnsumme mit. So ist sie vielleicht noch verwendbar, um zu kontrollieren (durch geduldiges Nachrechnen, und nur dann, wenn wir alle Papiere aufbewahrt haben): sind wir nicht etwa um einen Posten gekürzt worden, haben sie auch alle von uns geleisteten Arbeiten verrechnet?

Vielleicht, wenn wir nach jeder Serie sofort die Leistung ausrechnen würden, Stückzahl mal Stückzeit? Sofort wären die paar Minuten dahin, die wir während der Arbeit durch Raub gewonnen haben.

Wir rauben also blind, und das Endergebnis ist unvermeidbar: während der Jagd nach dem maximalen Verdienst (dazu zwingt der mit der Stückzeit sinkende Stücklohn) verlieren wir die Leistungsprozente aus der Kontrolle und sie steigen unaufhaltsam. Wir arbeiten ständig mehr für dasselbe Geld, und da die Lebenshaltungskosten ständig steigen, ist das Geld in Wirklichkeit nur dann genausoviel wert, wenn es mehr wird.

Die Leistungsprozente werden von den Werkmeistern und Kalkulatoren ausgerechnet, und die teilen das Ergebnis nur selten der Belegschaft mit, manchmal nicht einmal auf den vierteljährlichen Produktionsbesprechungen. Unheilverkündender Augenblick: er tritt meistens dann ein, wenn die Steigerung der Leistung für eine Neufestsetzung der Norm ausreicht. Kommt das Thema Leistungsprozente auf, so ist das ein sicheres Zeichen für die Neufestsetzung.

Viele haben früher in anderen Lohnformen gearbeitet, und manchmal entstehen verhältnismäßig heftige Diskussionen darüber, welche Lohnform günstiger ist. Für alle ist selbstverständlich, daß sie den Zeitlohn nur wählen würden, wenn ihnen ihr hiesiger Durchschnitt garantiert wäre. Der geringe Unterschied zwischen dem Einkommen der Zeit- und der Stücklöhner reicht schon aus, damit die Leute freiwillig bereit sind, ihre Leistung über jede Grenze hinaus zu steigern – der Leistungslohn ist in der Tat eine »anreizende« Erfindung.

Die Diskussion geht um die verschiedenen Formen des Leistungslohns. Die eine Partei, die der großen Räuber, meint, beim Stücklohn hätten sie die Initiative im Griff. Der Stücklohn ermögliche es ihnen von Zeit zu Zeit, einen großen Batzen Geld zu verdienen. Andere loben den Akkord, da kann man die 100% zwar schwerer erreichen, aber man hat die beruhigende Sicherheit, daß man dabei – angeblich – die Kontrolle seiner Leistung eher in der Hand hat und dadurch gegen die Neufestsetzung der Norm besser gewappnet ist.

Die Diskussionen verebben jedoch für eine Zeit, wenn wir – was nur

sehr selten geschieht – zur Kenntnis der zusammengefaßten Leistungsgrade gelangen. Der Kreis schließt sich, und für die Tollkühnen stellt sich heraus, daß sich nur ihr Schicksal erfüllt hat. Die Helden des Raubes kriegen die Schlinge des Leistungsgrades am eigenen Hals zu spüren. Wir bekommen eine erneute Lektion in der Logik der Lohnarbeit: der produzierende Mensch wird zu einer qualitätsverderbenden, selbstzerstörerischen Arbeit gezwungen, obwohl es ihm eigentlich verboten ist, so zu arbeiten, auch wenn er es aus eigenen Stücken nie tun würde.
Nicht einmal das müßigste, absurdeste Künstlerhirn könnte die folgende Idee gebären: Der alle Güter produzierende Mensch arbeitet ohne ein Klagewort in einem Lohnsystem, das als anreizend bezeichnet wird, weil nur *über* einer als hundertprozentig festgelegten Leistung er und seine Familie zu einem knappen oder etwas besseren Auskommen gelangen, und zur Möglichkeit, am nächsten Tag wieder anzufangen; auch seine Moral wird an dieser – auf eine für ihn unbekannte Weise verwerteten – Leistung gemessen, und dementsprechend wird er auch moralisch zur Leistung verpflichtet, z. B. dadurch, daß er mit seinen Genossen in Wettbewerb treten muß; wenn jedoch seine Leistung gerade die ein sicheres Auskommen bietende Grenze erreicht, wird darauf hingewiesen, daß seine Leistung zu hoch ist; daraufhin wird er bestraft, und zwar auf die Weise, daß seine erreichte, mißbilligte Leistung unverändert gelassen wird: von nun an muß er diesselbe Leistung für einen geringeren Lohn bringen, der für das Auskommen wieder nicht reicht; schließlich – das wäre auch für Sisyphos eine neue Erfahrung – wird das Tor des »anreizenden« Lohnsystems wieder weit geöffnet, das alte Lied des moralischen Anreizes wird wieder angestimmt, alles beginnt von vorn, nichts endet.
Es gibt hier keinen Ausweg: um auf unser Geld zu kommen, müssen wir den Kalkulatoren den Gefallen tun, ihnen die unwiderlegbaren Argumente für eine Neufestsetzung tafelfertig zu präsentieren, damit dann die durch sie herabgesetzte Stückzeit (die jetzt noch viel weniger realistisch ist als zuvor) auch den Stücklohn unweigerlich mit sich reißt und uns von neuem zur Hetze anreizt, während die Erhöhung der Leistungsgrade langsam aber sicher die nächste Neufestsetzung heranreifen läßt.

Anmerkungen:

1 Arbeitsbuch: für den ungarischen Arbeiter fast gleichwertig mit dem Personalausweis; hier werden alle Arbeitsplätze und Löhne eingetragen.
2 Zeile eines der berühmtesten Gedichte von Jozsef Attila, kommunistischer Dichter zwischen den zwei Weltkriegen (Anm. d. Übers.).

Ronald D. Laing

Die Politik der Familie
Titel der Originalausgabe „The Politics of the Family". Aus dem Englischen von Hans Hermann. 192 Seiten, Broschur DM 25,–
Die Politik der Familie ist für Laing, den bedeutenden englischen Vertreter der Familienforschung, die bisher noch weitgehend unbekannte innere Regulierung der Person durch Familieninteraktionen. Mit exakten Analysen untersucht Laing die Familie als ein System, das als ein Set wechselseitiger Beziehungen und Operationen verinnerlicht und unbewußt auf die Umwelt im weitesten Sinn übertragen wird.

Das geteilte Selbst
Eine existentielle Studie über geistige Gesundheit und Wahnsinn. Aus dem Englischen von Christa Zimmermann-Tansella. pocket 52. 272 Seiten, Broschur DM 14,–
Das berühmte Buch des englischen Psychoanalytikers R. D. Laing, das den Code der Schizophrenie zum erstenmal sinnvoll entschlüsselt und zum Ansatz einer Kritik an der traditionellen Psychiatrie macht. „Das Werk Laings hat alles und jeden, der mit ihm in Berührung kam, erschüttert."
(The New York Times Book Review)

Von Ronald D. Laing erschienen bei Kiepenheuer & Witsch:

Die Politik der Familie. Aus dem Englischen von Hans Hermann. 192 Seiten, Broschur DM 25,–

Das Selbst und die Anderen. Aus dem Englischen von Hans Hermann. 192 Seiten, Broschur DM 25,–

Kiepenheuer & Witsch
5 Köln 51, Rondorfer Str. 5

Thomas S. Szasz

Die Fabrikation des Wahnsinns

Eine vergleichende Untersuchung der Inquisition und der Psychohygiene-Bewegung. Aus dem Amerikanischen von Thomas M. Höpfner. 491 Seiten. Paperback DM 56,–

Geisteskrankheit – ein moderner Mythos?

Grundzüge einer Theorie des persönlichen Verhaltens. Aus dem Amerikanischen von Thomas M. Höpfner. 315 Seiten. Leinen DM 36,–

«Szasz ist ein mutiger und klarer Denker von großer Intelligenz und Bildung; seine Ansicht, die Geisteskrankheit werde als Teil eines strategischen Machtkampfes mißbraucht, ist wichtig und stichhaltig.» New York Times Book Reviews

Walter-Verlag

Aus dem Tagebuch eines polnischen Bergmannes

8. Januar 1972. Zur besseren Orientierung möchte ich zuerst etwas über mich und meine Familie schreiben. Meine Frau und ich kommen vom Land, aus dem Kreis Siedlce. Wegen unserer zahlreichen Familien hatten wir zu Hause nichts zu erwarten, deshalb entschlossen wir uns, unser Glück in der Welt zu versuchen. Ich war ja schließlich ausgelernter Bergmann. Unsere erste Zeit war nicht leicht, denn obwohl es mit der Arbeit keine Schwierigkeiten gab, war es mit der Wohnung nicht so einfach. So habe ich im Arbeiterhotel gewohnt und meine Frau im Untermietzimmer, das wir mit Mühe aufgetrieben haben; für das mußten wir 500 Zloty zahlen. Später gab es ein gemeinsames Untermietzimmer, dann gab mir der Betrieb eine Wohnung, zwar oben in der Mansarde, aber unsere Freude kannte trotzdem keine Grenzen. Jetzt haben wir uns schon alles angeschafft, was man im Haushalt so am nötigsten braucht: Fernseher, Plattenspieler, Kühlschrank, Waschmaschine, Staubsauger usw. Zwei Kinder haben wir uns auch schon »angeschafft«.

13. Januar. Ich habe die Einkommensbilanz für das vorige Jahr gemacht. Ich habe 52 500 Zloty verdient, das ist um 7000 weniger als im Jahr vorher. Meine Frau ist auf 24 700 gekommen, das ist eine Steigerung um eintausend. Sie verdient immer ziemlich gleichmäßig 2200 bis 2300 Zloty im Monat. Wenn man die Ausgaben im vorigen Jahr rechnet, so haben wir uns einen Staubsauger gekauft, Fahrräder für die Kinder, zwei Uhren und etwas Wäsche, der Familie haben wir 10 000 Zl. gegeben. Da muß man dann noch etwa 40 000 Zl. für Lebensmittel rechnen, so konnten wir nur 10 000 aufs Sparbuch legen. Wie man aus meinem Lohnvergleich sieht, wachsen die Löhne nicht überall. Natürlich gibt es Berufe, wo die Löhne steigen, aber bei mir ist es gerade umgekehrt.

16. Januar. Heute habe ich meinen freien Tag, und so nütze ich die Zeit und beschäftige mich mit der Beschwerde, die ich bei der Gewerkschaft gegen meine Grube eingebracht habe. Gestern habe ich gerade die Antwort bekommen. Noch im vorigen Jahr hab ich es gewagt, die Leitung meines Abschnitts wegen der ungerechten Verteilung der Exportprämie laut zu kritisieren. Folge meiner Kritik war, daß ich zuerst von der Akkordarbeit ausgeschlossen wurde, nach einiger Zeit haben sie mich dann in einen an-

deren Abschnitt versetzt. Ich habe mich benachteiligt gefühlt und mich deshalb beim Betriebsrat beschwert. Dort hörte ich, daß ich im Unrecht bin und daß die Direktion völlig im Recht ist. Mit so einer Erledigung der Sache konnte ich mich nicht zufrieden geben, und ich hab mich damit an die Gewerkschaft gewandt. Einige Zeit später hat sich dann ein Gewerkschaftsvertreter bei mir gemeldet und versucht mich zu überzeugen, daß alles in Ordnung ist. Ich muß ehrlich sagen, daß ich mir von dem Organ, das die Rechte von uns Arbeitern schützen soll, eine andere Reaktion erwartet habe. Aber ich hab nur wieder das Liedchen gehört, daß die Direktion machen kann, was sie will. Mit anderen Worten, die Direktion hat alle Rechte und der Arbeiter hat gar keine.
Beschwerden werden bei uns so behandelt, daß man als erstes den Lebenslauf desjenigen, der sich beschwert, unter die Lupe nimmt. Wenn man dann etwas Negatives findet, ist klar, daß nichts bei der Beschwerde herausschaut. So war es auch in meinem Fall. Mir wurde vorgeworfen, daß ich mich öfter hab krank schreiben lassen und daß ich das Vorgehen unserer Direktion kritisiert habe. Sie haben mir ins Gesicht gesagt, daß ich, wenn ich »in Ordnung« bin, keinen Grund zum Klagen haben werde. »In Ordnung sein«, daß heißt still sitzen und sich in nichts einmischen. Ich hab mir auch vorgenommen, in Zukunft so zu leben. Warum soll ich mich exponieren, wenn dann ja doch niemand auf meiner Seite steht.

17. Januar. Heute war eine Inspektion von der Direktion, dem ZK der PZPR und dem Betriebsrat bei uns. In letzter Zeit interessieren sich alle für uns, weil es schlecht vorangeht. Die Förderleistung fällt und Besserung ist keine in Sicht, dabei muß man wissen, daß wir noch vor zwei Jahren an der Spitze lagen. Aber das war zur Zeit einer anderen Führung. Zu dem Thema war heute eine Exekutivsitzung, an der die gesamte Oberaufsicht und alle Parteiaktivisten teilgenommen haben.

18. Januar. Nach der gestrigen Exekutivsitzung scheint sich einiges gebessert zu haben. Die Leitung ist irgendwie anders und die Arbeit geht besser voran. Sogar die Leute an der Förderstrecke haben heute ihre Arbeit normal beendet, und das kommt selten vor. Überhaupt herrscht irgendwie eine bessere Stimmung unter der Belegschaft. Heute nacht hat es in unserem Stollen wieder einen Einbruch gegeben. Es sind zwar nicht so viel Steine gefallen, aber die Folgen waren schlimmer, denn es gab einen Unfall II. Kategorie, den ein Lader erlitten hat: Beinbruch und Kopfverletzungen. Mir scheint, daß die Oberaufsicht schuld ist, weil sie nach den Bestimmungen in einem mechanisierten Stollen wie unserem überhaupt keinen Lader anstellen dürfte. Eine andere Geschichte ist die Reaktion der Unfallkommission, die versucht alles, um die Schuld auf den Verunglück-

ten oder auf seinen Vorarbeiter abzuwälzen, mit einem Wort auf den Arbeiter, den Betrieb nimmt sie in Schutz. Ähnlich ist es mit der Unfallstelle: schnell werden alle organisatorischen oder anderen Unzulänglichkeiten weggeschafft, damit der Eindruck entsteht, daß alles in idealem Zustand war. Wenn dann die Herren von der Kommission kommen, sehen sie keinen Grund, warum es zu einem Unfall kommen konnte, das heißt, daß die Oberaufsicht und der Betrieb in Ordnung sind und alle Schuld auf Seiten des Arbeiters liegt. Auf die Art ist der einzige, der einen Schaden hat, und nicht nur physisch, der Verunglückte selbst oder sein Arbeitskollege. Gegen so eine Entscheidung hilft kein Einspruch, man weiß ja, daß gegen die Direktion keiner ankommt. Die Entscheidung der Kommission im obigen Unfall lautet: Degradierung des Vorarbeiters zum Lader.

21. März. Der Steiger hat sich beim Leiter über mich beschwert, weil ich gestern nicht länger arbeiten wollte. Der Leiter ließ mich die Dienstanweisung lesen, dort steht, daß die Oberaufsicht den Arbeiter zur Arbeit über die Zeit hinaus anhalten kann. Ich hab ihm geantwortet, daß ich das schon weiß, aber daß das nur Gültigkeit hat, wenn Gefahr in Verzug ist und wenn ich für die Überstunden bezahlt werde; gestern war aber keinerlei Gefahr, und dann zahlt ihr auch nicht für die Überstunden, und umsonst kann man niemand zwingen. Der Mensch lebt ja nicht von der Arbeit allein. Er hat mir versprochen, daß er bei der nächsten Prämie an mich »denken« wird.

26. März. Die Nacht von Samstag auf Sonntag war für mich recht schlecht, weil ich während der Arbeit einen Unfall erlitten habe. Am Rücken habe ich ziemlich arge Hautabschürfungen, und auf dem einen Bein kann ich kaum auftreten. Wie sich in der Ambulanz herausstellte, ist es nichts Ernstes, nur ein Sprung im Mittelfußknochen. Natürlich hab ich den Unfall bei der Oberaufsicht gemeldet und ersucht, eine Unfallkarte auszustellen.

27. März. Ich war beim Betriebsarzt, weil die Ambulanz momentan nicht krankschreibt, und er hat mich für 6 Tage krankgeschrieben. Am Nachmittag kam mein Vorarbeiter auf Veranlassung des Leiters zu mir, um mit mir über den Unfall zu reden. Es geht darum, daß ich ihn nicht ans Arbeitsinspektorat melden soll. Ich weiß nicht, ob das noch geht, weil ich mich schon im Personalbüro »L-4« gemeldet habe, aber er sagt, daß sie mit denen schon zurechtkommen. Sie wollen es so machen, daß sie mir die Schicht anrechnen, dann schaut es so aus, als würde ich normal arbeiten. Es geht darum, daß jeder Unfall verschiedene Konsequenzen nach sich zieht, und das möchten alle vermeiden. Als Ausgleich wollen sie mich bei der nächsten Prämie entsprechend entlohnen. Ich bin einverstanden, weil ich

dabei ja nichts verliere, und wozu sollen da verschiedene Nachforschungen usw. angestellt werden.

30. März. Gleich in der Früh kam der Steiger zu mir, damit ich das Unfallprotokoll unterschreibe. Ich konnte ihn nicht gut so »trocken« empfangen, so hab ich einen halben Liter Wiśniówka hervorgeholt, den ich für die Feiertage gekauft hatte, und damit haben wir die Zeit bis 14 Uhr verbracht. Bei der Gelegenheit habe ich auch erfahren, welchen Wirbel es gegeben hat, weil sie versucht haben, meinen Unfall zu vertuschen. Der Inspektor vom Arbeitsinspektorat hat dem Steiger gedroht, daß er entlassen wird, oder daß ihm – im besten Fall – jede Prämie gestrichen wird. Er hat mir leid getan, beim Erzählen hat er fast geweint, aber was soll ich denn machen? Wenn ich versuche, ihm zu helfen, müßte ich einen anderen hineinziehen.

3. April. Am Abend haben meine Frau und ich Pläne für unsere gemeinsame ferne Zukunft gemacht, wenn wir einmal alt sind. Spätestens 1975 wollen wir ein Auto kaufen, dann möchten wir Geld weglegen für den Bau eines eigenen Hauses in der Gegend, aus der wir kommen. Dort wollen wir uns niederlassen, wenn wir in der Rente sind. Damit es uns dann nicht langweilig wird, möchten wir Hühner und Kaninchen züchten, damit hat man etwas zu tun und verdient gleichzeitig.

2. Mai. Den neuen Monat haben wir in der Arbeit recht gut begonnen und es scheint, daß alles gut gehen wird. Wir haben die Mitglieder des neuen Betriebsrates kennengelernt. Es hat sich herausgestellt, daß zwei ausgewechselt worden sind, und zwar gerade die, die am besten mit den Leuten umgehen konnten und sich allgemeiner Beliebtheit erfreuten. Ich bin der Meinung, daß alle Belegschaftsmitglieder den Betriebsrat wählen sollten und nicht nur die Abschnittsbevollmächtigten zusammen mit der Direktion.

17. Mai. Ich habe eine für mich sensationelle Nachricht erhalten, die ich gar nicht recht glauben kann. Heute empfing das Dorf, aus dem meine Frau stammt, den Besuch des Genossen Gierek, der das dortige Dorf-Gesundheitszentrum besucht hat. Man kann das einfach nicht glauben, dieses Dorf hat sich ja durch nichts ausgezeichnet, daß es diesen Besuch verdient hätte. Genosse Gierek ist ein goldener Mensch, der sich für alles interessiert und mit jedem eine gemeinsame Sprache findet. Jetzt, wenn man von solchen und ähnlichen Sachen hört, da lebt und arbeitet der Mensch gleich besser, weil er weiß, daß seine Arbeit Anerkennung findet, vielleicht nicht immer am Arbeitsplatz, aber oben in der Regierung sicher.

20. Mai. Die heutige Schicht habe ich kaum durchgestanden, weil ich solche Halsschmerzen hatte. Es gibt Momente, da wird mir schwarz vor den Augen, und ich glaube, daß ich das Bewußtsein verliere. Ich bin wieder zum Arzt gegangen, weil ich in diesem Zustand nicht arbeiten kann. Ich erlebte aber eine Enttäuschung, der Arzt meinte, daß es nichts Ernstes ist und daß es keinen Grund gibt, mich krankzuschreiben, eine Temperatur von 37,8 ist noch lange kein Fieber. Wie kann der Arzt, dem wir unsere Gesundheit anvertrauen, so etwas machen? Aber was können gewöhnliche Patienten schon tun, wir sind hilflos. Die Ärzte bekommen vom Betrieb entsprechende Anweisungen, daß sie möglichst wenig Krankenurlaube ausschreiben sollen und sie richten sich genau danach. Wie viele Leute haben sich bei uns schon darüber beschwert, aber das hilft gar nichts. Unsere Ärzte sind der Meinung, daß der Mensch, solange er sich noch aus eigener Kraft vorwärtsbewegen kann, nicht krank ist und arbeiten soll.

29. Mai. Obwohl ich mich nicht wohl fühlte, wollte ich zur Arbeit gehen und dann erst zum Arzt, aber meine Frau hat das nicht erlaubt. Ich meldete mich daher im Krankenrevier, und dort machten sie ein EKG; da wir keinen Kardiologen haben, wollten sie mich, ohne auf das Ergebnis zu warten, zur Arbeit schicken, und als ich sagte, daß ich nicht arbeiten kann, wollten sie mich ins Krankenrevier stecken. Bei dieser Gelegenheit habe ich mich mit dem Leiter unseres Krankenreviers gestritten, aber mit dem kann man nicht reden, er glaubt, daß er immer recht haben muß. Schließlich hat er mir gesagt, daß ich mich ruhig beschweren kann, das wird mir aber gar nichts nützen, weil meine Karteikarte so vollgeschrieben ist, daß ich immer verliere. Die Diagnose des Kardiologen war eine riesige Überraschung für mich, er meint, daß ich kurz vor einem Herzinfarkt stehe.

27. Juli. Der erste Arbeitstag nach einer Pause von zwei Monaten. Jetzt arbeiten wir in zwei Schichten, so haben sie mehr Leute und können sie sich aussuchen, wie es ihnen paßt. Ich kenne das Verhältnis der Oberaufsicht zu mir und erwarte daher nichts Gutes. Immer deutlicher spürt man den Kurs des neuen Leiters. Der Alte hat sich um nichts gekümmert, der Neue möchte gern mit Hilfe von Drohungen regieren. Er hat die Bedingung gestellt, daß jeder sein Teil machen muß, auch wenn er dafür länger arbeitet. Wer sich nicht daran hält, der fliegt. Die Leute bleiben zwei und mehr Stunden länger unter Tag und bekommen nichts dafür. Überstunden dürfen nicht bezahlt werden, weil sie verboten sind. So hat man einen anderen Ausweg gefunden. Die Direktion hat ein reines Gewissen, theoretisch gibt es keine Überstunden, in der Praxis schaut es aber so aus, daß die Leute jeden Tag länger arbeiten und noch dazu umsonst. Niemand traut

sich zu widersprechen, weil er Angst hat, seinen Posten zu verlieren, und vielen kommt es wirklich auf jeden Zloty an, weil sie eine zahlreiche Familie zu versorgen haben.

2. August. Irgendetwas stimmt in letzter Zeit in unserer Grube nicht. Die Leute finden bei der Oberaufsicht keine Anerkennung für ihre schwere Arbeit. Ich war selbst Zeuge für ein derartiges Beispiel. Die Brigade an der Abbaustrecke hat bis 24 Uhr statt bis 21 Uhr gearbeitet. Die Leute bleiben von sich aus länger, weil sie die schwierigen geologischen Bedingungen sehen und den Plan erfüllen wollen. Für die Verlängerung der Arbeitszeit erhalten sie keine Entschädigung. Statt Dank haben sie noch einen »Anschiß« bekommen. Als sie heute zur Ausfahrt gehen wollten, wurden sie heruntergemacht, weil sie nicht noch ein paar Gerüste gebaut haben. Wie lange sollen die Leute noch arbeiten? Wenn sie jetzt nicht ausgefahren wären, dann hätten sie erst wieder um 5 Uhr ausfahren können. Aber die Oberaufsicht kümmert das nicht, die glaubt, die Leute sind Arbeitsbüffel, die überhaupt nie müde werden.

23. August. Die heutige Belegschaftsversammlung, die für die ganze Belegschaft unseres Abschnittes offen ist, stieß auf großes Interesse. Alle sind gekommen, mit Ausnahme der Nachmittagsschicht. Die Diskussion war stürmisch und hat lang gedauert, die eingeladenen Mitglieder der Direktion haben bei ihren Antworten ordentlich geschwitzt. Die Direktion und die Leitung des Abschnittes wurden heftig wegen mangelhafter Arbeitsorganisation und einer Norm, die den geologischen Bedingungen nicht angepaßt ist, kritisiert, aber auch wegen der schlechten Behandlung der Belegschaft durch die Oberaufsicht. Die Direktion hat versucht, sich irgendwie herauszureden, und was die Norm betrifft, da wäre die beste Lösung ein stärkerer Einsatz der Belegschaft. Das heißt eine Verlängerung der Arbeitszeit. Diese Antwort stieß auf allgemeine Entrüstung. Alle haben versichert, daß sie nicht mehr länger arbeiten werden. Man hat daran erinnert, daß unser Land eine Verkürzung der Arbeitszeit anstrebt, und in unserer Grube passiert gerade das Umgekehrte . . .

26. August. Gestern war bei uns eine Parteisitzung, an der ein Vertreter des Wojewodschaftskomitees teilgenommen hat. Hauptpunkt waren Produktionsprobleme, aber auch den Klagen über eine Verlängerung der Arbeitszeit wurde viel Raum gewidmet. Die Direktion hat es dafür ganz schön bekommen, und obwohl in der Diskussion niemand zu dem Thema das Wort ergriffen hat, war der Vertreter des Wojewodschaftskomitees sehr gut darüber informiert. Er hat gedroht, daß man die Belegschaft unter keinem Vorwand zu einer Verlängerung der Arbeitszeit zwingen

kann, und er hat auch die Belegschaft daran erinnert, daß niemand sie dazu zwingen darf. Die Arbeit muß so organisiert werden, daß die gestellten Aufgaben in der entsprechenden Zeit bewältigt werden können.

31. Oktober. Der letzte Tag dieses nebligen Monats, und was für ein glücklicher Tag für alle Menschen unseres Landes. Grund für die Freude ist der Beschluß der Regierung, die geltenden Preise für Lebensmittel auch im nächsten Jahr beizubehalten. Gut, daß wir das jetzt erfahren haben, denn je näher das Jahresende kommt, umso lauter werden die Gerüchte, daß es Preiserhöhungen gibt, und die Unruhe unter den Leuten wächst. Das ist wieder ein Beweis, wie sehr es unserer Partei auf eine gute Stimmung in der Gesellschaft ankommt. Wenn man noch hinzufügt, daß in einigen Berufen die Löhne steigen, dann haben wir das volle Bild der Fürsorge, mit der uns die Regierung umgibt. Das alles verdanken wir der besseren Arbeit und vermehrter gesellschaftlich-wirtschaftlicher Aktivität.

10. November. Die erste Dekade vom November haben wir hinter uns. Für mich war das eine sehr arbeitsame Dekade, sogar am Sonntag hab ich gearbeitet. Wir arbeiten sehr gut und haben einen Fortschritt wie nur selten. Manchmal verlangsamen wir das Tempo, damit man nicht allzu gut von uns denkt. Wir sind vorsichtig, weil wir Angst haben, daß sie uns die Norm erhöhen, wenn sie die Wahrheit herausfinden.

30. November. Den November haben wir mit einem guten Produktionsergebnis abgeschlossen. Wir hatten uns vorgenommen, 90 Meter zu machen, dann haben wir aber 105 Meter gemacht, 15 Meter mehr als zu Beginn des Monats festgelegt wurde. Am besten war die erste Dekade, da hat jeder sein Maximum, 2 Meter, gemacht. Dann haben Ausfälle angefangen, die ersten Verluste. In der dritten Dekade haben wir erfahren, daß die Norm erhöht worden ist, da haben wir die Lust zur Arbeit verloren. Wir haben uns nicht mehr richtig angestrengt, und statt 4 Meter haben wir am Tag nur 2 Meter gemacht.

4. Dezember. Wir sind erst um 9 Uhr nach Hause gekommen, aber von Schlafen war keine Rede, weil ich anläßlich des Tags des Bergmanns in die Betriebsakademie eingeladen war. Dort erwartete mich die feierliche Verleihung des nächsten Bergmann-Grades und eine Auszeichnung als Aktivist für Betriebssicherheit. Jetzt ist es Zeit für das bronzene Verdienstkreuz – vielleicht schon im nächsten Jahr? Außerdem hat uns der Direktor gedankt, denn unser Stollen hat im vorigen Monat von der ganzen Grube am besten gearbeitet.

29. Dezember. Da das Jahr sich seinem Ende zuneigt, möchte ich so etwas wie eine Familienbilanz machen. Dieses Jahr war für uns sehr gut. Es ist uns gelungen, 30 000 Zloty wegzulegen, und das praktisch erst seit August, denn erst seit dieser Zeit haben wir begonnen, wirklich zu sparen. Ich bin zum ersten Mal über unsere Staatsgrenzen hinausgefahren. Meine Frau und ich sind auch beruflich vorwärts gekommen, das bedeutet höheren Lohn, und das ist schließlich am wichtigsten. Es hat auch bittere Momente gegeben, als meine Gesundheit nicht recht wollte und ich nicht wußte, wie das ausgeht. Vielleicht habe ich mich manchmal über etwas beschwert, ob das mit der Arbeit zu tun hatte oder über die Preise für manche Dinge, die erhöht wurden, aber das muß auch sein. Alles in allem sind wir aber mit diesem Jahr sehr zufrieden, und wir freuen uns, daß wir in dieser schönen Zeit leben.

Die Zeitschrift *Polityka*, in der dieser Beitrag erschien, bat den Direktor einer anderen Grube um seine Stellungnahme.

Stellungnahme eines Direktors

Polityka: Herr Direktor, haben Sie das »Tagebuch eines Bergmanns« gelesen?
Direktor: Natürlich! Und ich kann eines sagen: gut, daß die *Polityka* vor allem von Führungskräften gelesen wird und nicht von einfachen Bergmännern, denn ich betrachte diese Erinnerung einfach als demobilisierend!
Polityka: Glauben Sie, daß die dargestellten Fakten nicht stimmen?
Direktor: Es dreht sich nicht um die Fakten, sondern um die Art, wie es gesagt wird. Auch in der besten Küche kann ein Schnitzel anbrennen, wichtig ist nur, daß der Mann es nicht merkt. Wir haben in den Bergwerken ein ständiges Defizit an Arbeitskräften. Bei uns in der Grube fehlen ständig ca. 130 Leute. Rechnen Sie einmal: 130 x 2200 kg tägliche Produktion, das sind 260 Tonnen Kohle, die nicht da sind, aber da sein sollten und da sein könnten. Ist es unter diesen Bedingungen gesellschaftlich richtig, den Leuten die Arbeit im Bergwerk zu verekeln?
Polityka: Betrachten Sie den Wunsch, mit der Arbeit verbundene Probleme kritisch darzustellen, als gleichwertig mit einer Demobilisierung der Leute? Was verekelt den Leuten die Arbeit, daß man über etwas schreibt, oder die Tatsache, daß negative Erscheinungen existieren?
Direktor: Ich bin Techniker und möchte nicht den literarischen Wert des von Euch veröffentlichten Textes beurteilen. Aber ich kenne den Bergbau, ich arbeite in ihm seit 20 Jahren, habe mich von ganz unten hinaufgearbei-

tet, ich bin Parteiaktivist, und wenn ich bei der Arbeit Erfolg habe, dann verdanke ich das der Belegschaft und meiner Fähigkeit, mit den Leuten zusammenzuarbeiten. Ich weiß aus Erfahrung, daß die Bergleute mit schlechten Führungskräften nicht zusammenarbeiten. Die Brigaden eliminieren von selbst die Leute, die sich nicht zur Arbeit eignen. Das ist ein männlicher Beruf, der eine gewisse Härte und Aufopferung verlangt.

Polityka: Herr Direktor, unsere Zeitschrift hat die Ambition, Probleme und Positionen der werktätigen Menschen in den verschiedensten Stellungen der gesellschaftlichen und beruflichen Hierarchie zu zeigen.

Direktor: Du meine Güte! Der Autor dieses Tagebuchs, das ist ein ganz mieser Bergmann, und er verdient es gar nicht, daß er in so einer Zeitschrift gedruckt wird! Ich kann Ihnen versichern, selbst wenn er aus meiner Grube wäre, so würde ihm kein Haar gekrümmt – soll er doch schreiben! Ich hab schon gesagt, daß unsere Belegschaften von selbst schlechte Führungskräfte eliminieren, aber es gibt ja auch solche Arbeiter, die nicht recht arbeiten wollen und denen Unordnung nur gelegen kommt, weil sie ihre eigenen Mängel und Fehler verdeckt und ein bequemes Alibi für sie ist. Das ist eine Randschicht, aber die gibt es auch bei uns, so wie überall. Der Kern der Belegschaft ist sehr gut und aufopfernd. Aber wenn Ihr Autor alles so einseitig sieht – nur seine Benachteiligungen, dann kann ich auch einseitig genug Schlechtes von den Arbeitern sagen. In unserem Gesundheitszentrum messen wir die Temperatur mit zwei Thermometern. Warum? Weil es früher vorgekommen ist, daß sich der Patient ein gekochtes Ei unter die Achselhöhle gelegt hat, um so Temperatur zu »machen«. Die Leute, vor allem die weniger Soliden, die kennen ganz genau die Vorschriften und ihre Rechte, aber ihre Pflichten, die wollen sie nicht immer kennen.

Alles das, worüber der Bergmann schreibt, das sind Sachen, die man erledigen muß, über die man nicht schreiben muß. Was würden Sie denn von mir als Direktor sagen, wenn ich da vor Ihnen heulen würde, daß ich das und jenes nicht habe, anstatt mich um die Dinge zu kümmern, die einmal für die Produktion notwendig sind?

Polityka: Es ist aber ein gewisser Unterschied zwischen einem Leiter und dem einfachen Arbeiter. Das sind doch die einfachsten Dinge, über die sich der Autor da beschwert hat.

Sie geben doch zu, Herr Direktor, daß der Arbeiter verlangen kann, daß er nicht den ganzen Organismus des Betriebs durchschauen muß, daß ihn die Führungskräfte, Organisatoren, Direktoren »bedienen«?

Direktor: Das ist Produktion! Das sind gute Devisen für unser Land! Ich exportiere, entschuldigen Sie, nicht ich, aber meine ganze Belegschaft, eine Million Tonnen im Jahr. Damit es Ergebnisse gibt, muß man sich um die Leute kümmern. Es wird heute wirklich viel gemacht, um die schwere und

nicht so attraktive Arbeit im Bergbau leichter zu machen und die Leute dafür zu gewinnen. Aber dafür brauchen wir konstruktive Handlungen und kein fruchtloses Gejammer.

Polityka: Die eigene Schmutzwäsche soll man also zu Hause waschen? Es geht nur darum, daß man die Schwierigkeiten nicht an die Öffentlichkeit dringen läßt!

Direktor: Das würde ich nicht sagen. Ich bin entfernt davon, die Arbeit im Bergbau zu idealisieren. Aber man kann uns Führungsleute doch nicht nur als kalte Technokraten betrachten. Man vergißt dabei nur zu oft, daß ich und meine Kollegen nicht in der Situation sind, daß vor dem Tor 150 Arbeitslose stehen. Uns liegt etwas an den Leuten, nicht nur aus humanitären Erwägungen – und die sind im Bergbau besonders wichtig – sondern auch weil die Situation genau umgekehrt ist: nicht die Leute suchen Arbeit im Bergbau, sondern der Bergbau sucht die Leute, die in ihm arbeiten wollen. In dieser Situation ist die Sorge um den Menschen auch ein Produktionsproblem: wenn keine Leute da sind, dann gibt es auch keine Kohle. Wir werben Arbeiter aus den entfernten Wojewodschaften an, wir verpflichten uns, ihnen Quartier zu verschaffen, ihnen die Freizeit angenehm zu gestalten. Ich würde sogar sagen, daß wir heute die Leute in Watte wickeln, damit es ihnen ja bei uns gefällt. Natürlich nur so weit, als das die Bedingungen dieser objektiv schweren Arbeit auch gestatten. Das ist wirklich eine ganz spezifische Industrie und eine spezifische Atmosphäre bei uns. Wer nicht unter Tag gearbeitet hat, der kann das nicht verstehen.

Polityka: Heißt das, daß man darüber nicht schreiben soll?

Direktor: Ja, aber konstruktiv! Mobilisieren! In dem Tagebuch, das Ihr da veröffentlicht habt, gibt es einige Sachen, die stimmen und die typisch sind: daß der Autor vom Land kommt, daß er in Schlesien seine Berufsausbildung gemacht hat, daß er sich allerlei Dinge anschafft. Aber der Rest? Vielleicht sieht dieser einzelne Mensch das alles so eng, aber daß man das in so einer Zeitschrift drucken muß! Ich sehe keinen Sinn darin, daß unsere schwere Arbeit noch mehr abgewertet wird. Wir geben dem Land großen Reichtum, wir sind eine Sparte, aus der sich – historisch gesehen – alle anderen Industrien entwickelt haben . . .

Die Familie als Brutstätte des Bösen

Pilgrims Bestseller »Der Untergang des Mannes« zeigt das falsche System, »Dressur des Bösen« zeigt die Folgen. Die Familie, der beengte Bezugskreis erweist sich als Ursprung des Bösen.

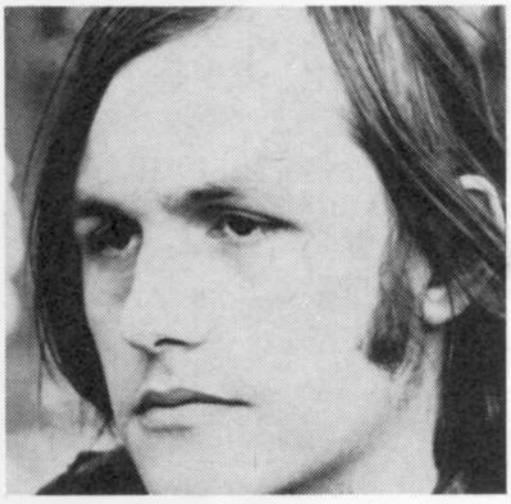
Unter elterlicher Einwirkung entsteht das Böse im Kind. Die Totalität der Beziehung ist ebenso verderblich wie die einseitige Autorität. Die Institution der Eltern wurde bisher nur unter dem Gesichtspunkt der autoritären Erziehung kritisiert. Pilgrim sieht ein anderes Merkmal elterlicher Einwirkung auf das Kind für die Entstehung des Bösen verantwortlich: die Totalität der Beziehung. Aber das Böse ist kein Urzustand, sondern ein soziales Verhalten, das erst durch soziale »Inzucht« eingeprägt wird.
260 Seiten · Linson DM 26,–

Neu bei Desch

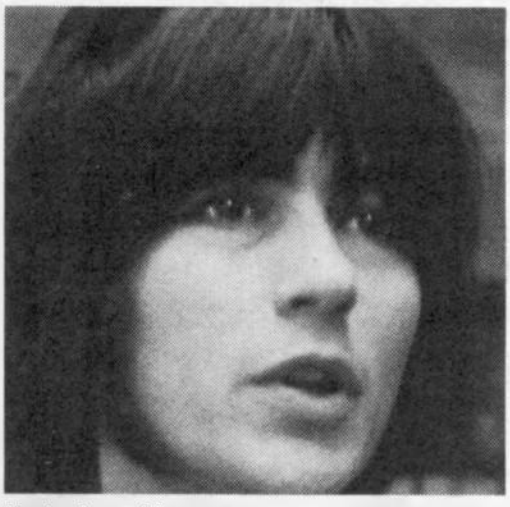
Serie Piper:

neu

Stefan Andres, Wir sind Utopia. SP 95. DM 6.–
Wassilij Below, Zimmermannsgeschichten. SP 107. DM 8.–
Ursula Dêchene, Der lange Tod des Fixers P. SP 89. DM 10.–
Walter Jens, Die Verschwörung – Der tödliche Schlag. SP 111. DM 12.–



Carl-Ludwig Reichert, Red Power. SP 80. DM 10.–



Gabriele Wohmann, Sieg über die Dämmerung. SP 98. DM 10.–

Beck'sche Schwarze Reihe Neu

Arbeiterselbstverwaltung in Jugoslawien

Ökonomische und wirtschaftspolitische Probleme. Herausgegeben von Hannelore Hamel. 211 Seiten mit 7 Textabbildungen. DM 14,80 (Band 113). Die Arbeiterselbstverwaltung in Jugoslawien wird als ‹dritter Weg› neben Kapitalismus und Sozialismus zunehmend auch im Westen diskutiert. Der vorliegende Band untersucht dabei nicht so sehr die politische Theorie dieser Wirtschaftsform sondern vor allem ihre Funktionsweise.

Gastarbeiter in Gesellschaft und Recht

Zehn Beiträge. Herausgegeben von Tugrul Ansay und Volkmar Gessner. 284 Seiten. Paperback DM 16,80 (Band 108). Dieser Band gibt zum ersten Mal eine umfassende Information über die soziale und rechtliche Situation der Gastarbeiter.

Helmut Arndt Wirtschaftlichen Macht

Tatsachen und Theorien. 210 Seiten mit 8 Textabbildungen. DM 12,80 (Band 119). Die Frage nach der Macht der Wirtschaft gehört zu den zentralen politischen Fragen in kapitalistischen Gesellschaften. Helmut Arndt gibt in dem vorliegenden Band eine Antwort, die die zahlreichen Lücken bisheriger theoretischer Erklärungen aufdeckt und eine eigene Erklärung versucht.

Wolfgang Röd: Dialektische Philosophie der Neuzeit 1/2

Band 1: Von Kant bis Hegel. 228 Seiten. DM 14,80 (Band 120)
Band 2: Von Marx bis zur Gegenwart. 178 Seiten. DM 14,80 (Band 121)
Diese umfassende und kritische Darstellung dialektischen Denkens in der Neuzeit stellt seit langem ein Desiderat dar; sie ist zugleich von aktueller philosophischer und wissenschaftstheoretischer Bedeutung.

Prospekte auf Anfrage

Verlag C. H. Beck
8 München 40

Fragen an eine Brigade

Es handelt sich um eine Bau-Brigade in der DDR. Sie besteht aus 12 Facharbeitern zwischen 25 und 50 Jahren, die – was keineswegs die Regel ist – schon seit vielen Jahren zusammenarbeiten: sie fühlen sich als Kollektiv. Im Industriebau, wo sie beschäftigt sind, werden derzeit niedrigere Löhne bezahlt als im stark geförderten Wohnungsbau.

Was macht ihr für eine Arbeit und wieviel bringt euch das?

- Wir sind Eisenflechter, und da haben wir Lohngruppe 5 oder, wenn wir qualifiziert sind, Lohngruppe 6.

Wie viele Lohngruppen gibt es?

- Insgesamt acht. Aber das ist verschieden. Wir als Betonfacharbeiter kriegen Lohngruppe 5 und 6, Kranfahrer beispielsweise sind von vornherein Lohngruppe 7 bzw. 8. Das ist die höchste.

- Also wenn du hier heute auf dem Bau anfängst, kriegst du nur die 3. Wenn du gut arbeitest, können sie dir nach einem Jahr 4 geben, und auf der bleibst du dann sitzen, es sei denn, du machst auf der Abendschule die Qualifizierung zum Facharbeiter.

- Wichtig ist überhaupt nicht deine produktive Arbeit bei der Einstellung. Wichtig sind deine Papiere: bist du qualifiziert oder nicht.

- Wenn ich jetzt mit jemand zusammenarbeite, der ungelernt ist, der fängt an mit 3, kommt vielleicht auf 4, und ich hab die 5 – der kann mehr produzieren in der Brigade als ich als Gelernter, kriegt aber immer weniger Geld als ich, weil er die Qualifikation nicht hat.

Wieviel bringt ihr im Monat nach Hause?

- Wir haben im Durchschnitt einen Nettolohn von 780 bis 800 Mark.

Wie kommt der zustande?

- Also der Grundlohn ist bei Lohngruppe 5 1,82 und der Leistungslohn 1,90. Bei Lohngruppe 6 hast du 2 Mark. Der Grundlohn ist praktisch, wenn ich nichts tue, also wenn schlecht Wetter ist oder wenn Feiertage sind. Und der Prämienleistungslohn ist das, was bei euch Akkord ist. Wenn wir 100% unserer Norm erfüllen, dann haben wir 4,28, und wenn wir 110% bringen, haben wir 4,70.

Wieviel schafft ihr im Schnitt? 100 oder 110%

- Na, 110% schaffen wir.

Ist das normal, daß ihr 110% macht, oder seid ihr da schon in einer Situation, wo man euch gratuliert?

- Also wir müssen das bringen, damit wir überhaupt ein bißchen Geld

verdienen. Und mehr können wir auch wiederum nicht abrechnen, weil uns das kein Geld mehr bringt, denn ein Prozent mehr, also z. B. 111%, bringt uns dann nur noch einen Pfennig mehr. Oder die Normer kommen und setzen uns von 110 gleich wieder auf 100 runter.

Und da besteht bei euch eine allgemeine Übereinstimmung: Achtung, nicht zu viel, sonst sitzen wir wieder auf 100%?

- Genau. Das ist schon passiert, von 120% haben sie uns runtergesetzt auf 100, und dann gabs immer welche, die haben wieder höher abgerechnet, mit dem Ergebnis, daß man uns gleich wieder runtergesetzt hat.

Könnt ihr das korrigieren, wenn ihr runtergesetzt werdet? Was macht ihr, wenn der Normer kommt?

- Wenn die sehn, da ist noch mehr drin, die können noch was schaffen, dann wird der Normer angefordert vom Betrieb. Schaffen wir mal 115%, um mal Geld zu verdienen, da sagen die: die schaffen 115, norm' mal, wies läuft! Dann kommt der Normer an den Arbeitsplatz, wie drüben bei euch auch, und normt. Und dann kommt es auf dich an, daß du die Norm in Grenzen hältst, durch den ganzen Bewegungsablauf, daß du immer in Arbeit bist, immer schwitzt, damit es so aussieht: mehr ist nicht drin. Wir haben das ja auch einigermaßen in der Hand, weil wir nicht von der Maschine abhängen, wir machen ja immer noch alles im Handbetrieb, mit der Zange, und immer wieder was anderes, wir haben mindestens 120 Positionen.

- Die haben nun gesehen, mit der Norm, da ist nichts mehr drin, und da versuchen sie nun, das Pferd anders aufzuzäumen. Die haben also eine Arbeitsstudie gemacht, um die Leerlaufzeiten festzuhalten. Wenn ich mich jetzt vom Arbeitsplatz wegbewegen muß, um irgendwas ranzuholen, dann wollen sie dafür einen Wagen nehmen, um auf jeden Fall da was rauszuholen. Natürlich muß man da unheimlich aufpassen, denn das wird immer so rausgeholt, daß du am Ende einen Haufen mehr machen mußt. Da hast du eine Erleichterung, die bringt dir vielleicht zehn Minuten am Tag, aber die wollen natürlich gleich wieder 20 berechnen.

- Das war vor zwei Jahren so mit der amerikanischen Methode, wo sie nur noch die reine produktive Arbeitszeit genommen haben, und wenn du mal einen Weg machen mußt, um ein Eisen zu holen oder so, eben alles, was nicht produktive Arbeit ist, das haben sie ausgelassen. Und dann wollten sie sich allein übern grünen Tisch setzen, das muß in Amerika auch schon so gewesen sein, das haben sie auch gesagt, aber da haben wir gesagt: wir im Sozialismus wollen keine amerikanischen Neuheiten. Und viele sind dann auch abgehauen . . .

- Vor allem die Normer hat man ganz schön Arbeiterverräter und was weiß ich genannt. Das ist eben immer dasselbe, es kommt immer wieder auf die Normer an.

- Und natürlich auch auf uns Arbeiter, ob wir zusammenhalten gegen die und auch mal den Mund aufmachen.
- Bei den 110%, die wir verdienen können, also bei diesen Prämien, die wir seit fünf oder sechs Jahren haben, sind ja auch noch Kennziffern zu erfüllen, nämlich die Qualität, die Sauberkeit und die pünktliche Termineerfüllung. Das sind die drei wesentlichen Kennziffern, die du immer erfüllen mußt, sonst gibts eine andere Prämie, dann kommst du zurück in die Prämiengruppe 2 und das sind dann gleich um die 50 Pf. weniger. Also du brauchst immer gewisse Punkte, um in die Prämiengruppe 1 zu kommen, und der Produktionsleiter ist jederzeit berechtigt, dich in die Gruppe 2 zurückzustufen. Da ist man völlig der Willkür von denen ausgeliefert; selbst wenn es gar nicht die Schuld des Produktionsarbeiters selbst ist, sondern irgendwie an der schlechten Form oder am Material liegt, dann sagen sie: du hast schlecht gearbeitet – Prämiengruppe 2. Dann haben sie dich auf dem Rochus, dann biste geschubst.

Arbeitet ihr eigentlich immer am gleichen Ort oder zieht ihr von Baustelle zu Baustelle?

Im allgemeinen zieht der Industriebau von Baustelle zu Baustelle, und wir bauen Fertigteile.

Kriegt ihr mit, welche Kooperationspartner ihr habt, und wird euch gesagt, wofür ihr produziert, in welchem gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang ihr produziert?

- Also bei uns ist es so, daß staatlich festgelegt wird, welche Objekte gebaut werden, dann wird das Ding projektiert und dann geht es raus zum Industriehochbau und dann wird das Haus oder was es so ist eben gebaut.
- Wir wissen natürlich, was wir bauen und für wen, aber unter Kooperationspartner verstehe ich was anderes: nämlich wer uns was zuliefert, und das klappt überhaupt nicht, beispielsweise die Zulieferung von unserem Bindedraht, den wir brauchen, oder die Zulieferung von Stahl, das klappt überhaupt nicht, oder nur sporadisch, und wenn, dann in solcher Menge, daß es uns schier erdrückt.

Gesetzt den Fall, es wird nicht zugeliefert: was passiert, wenn ihr dann eure Norm nicht erfüllen könnt, einfach wegen Zulieferungsschwierigkeiten? Wird euch das angelastet oder lastet man das dem Kooperationspartner an?

- Nee, das wird uns angelastet, indem wir dann weniger verdienen, denn wir können ja unsern Plan nicht erfüllen, oder nur mit Überstunden.
- Warum mußt du Überstunden machen? Weil es ein Fehler von der Leitung ist bzw. von den Kooperationsbetrieben. Wir kriegen kein Material, wir haben eine Zeitlang keine Arbeit, dann schippen wir Kies, und 14 Tage später stehn wir da und knüppeln und knüppeln und arbeiten 10 und 13 Stunden – deshalb müssen wir Überstunden machen.

- Ich will mal sagen, wenn du die Arbeiten nicht ausführen kannst wegen Materialmangel, und das ist reines Betriebsverschulden, dann kannst du noch darauf dringen, daß du den Durchschnittslohn kriegst, eventuell zu andern Arbeiten herangezogen wirst, z. B. zum Schneefegen. Das kriegst du dann im Durchschnitt bezahlt, da liegst du etwas tiefer als 100%, das macht sich aber bemerkbar bei der Jahresendprämie, weil du dann weniger Prämie kriegst oder gar keine.

Da könnt ihr nichts dagegen machen?

- In Streitfällen kann man zur Konfliktkommission gehen.

Wird die bei euch öfter einberufen?

- Bei uns heute weniger, aber früher haben wir das eigentlich oft gemacht, wir haben arbeitsmäßig damals viel durchgekämpft. Da hatten wir einen Vorsitzenden bei der Konfliktkommission, der war zwar ein Genosse, hatte aber viel für die Arbeiter übrig, der war wirklich Klasse.

Und heute?

- Heute ist das ein anderer, da läuft das nicht mehr so. Aber wir sind ja nun auch schon ziemlich lange zusammen als Brigade und haben da einen viel stärkeren Zusammenhalt, als das bei anderen so ist, da können wir schon einiges gemeinsam durchsetzen, auch ohne Konfliktkommission.

Ihr habt doch einen Brigadeleiter – wer wählt den?

Die Brigade.

Ist das die Regel?

- Naja, die versuchen auch manchmal, ihren Mann, den sie dazu haben wollen, einzusetzen.

Wer »die«?

Die Betriebsleitung. Wenn wir uns nicht einig sind, dann setzen die automatisch einen ein, dann können die einfach einen kommissarisch einsetzen. Aber in unserer Brigade war es immer so, daß es demokratisch gemacht wurde, mit einer richtigen Wahl, damit der wirklich von den Kollegen kommt – das ist dann der richtige Mann. Und damit der seine Brigade auch vertritt gegenüber dem leitenden Personal. Das ist doch was anderes, als wenn die Betriebsleitung ihren Mann einsetzt.

Was ist, wenn der Brigadier nun in Konflikt kommt mit der Betriebsleitung?

- Na, der muß ganz klar erstmal für die Arbeit sein – das ist bei uns genauso wie drüben –, denn die Arbeit muß ja geleistet werden. Das ist schließlich das Interesse von beiden Seiten. Also der Brigadier muß dafür sorgen, daß seine Leute was zu arbeiten haben und Geld verdienen. Er geht also zum Meister, das ist sein Vorgesetzter, und holt sich von dem die Arbeit, die wir machen sollen, und leitet sie an uns weiter. Und wenn wir was haben, dann gehen wir zum Brigadier, und der geht nach vorn zum

Meister und sagt: also so und so, die Kollegen wollen – und wenn er nicht klarkommt mit dem, dann sagt er: dann mußt du selber mitkommen und mit den Kollegen diskutieren.

Heißt das, daß es keine ernsten Konflikte gibt zwischen den Arbeitern und der Betriebsleitung, weil ja beide Seiten wollen, daß die Arbeit gemacht wird?

- Die Konflikte, die gibts wegen den Normen und wegen dem Geld.

Was ihr an Arbeit leistet, hängt das davon ab, daß ihr meint, wir brauchen in der Lohntüte so-und-so-viel, oder davon, daß ihr der Meinung seid, die Volkswirtschaft braucht so-und-so-viel? Ich meine: identifiziert ihr euch mit den von oben vorgegebenen Kennziffern, weil ihr einseht, daß so-und-so-viel zu leisten ist, oder macht ihr das unabhängig davon, ob die Volkswirtschaft läuft oder nicht, und nur im Blick auf die Lohntüte?

- Die Volkswirtschaft interessiert uns erst, nachdem wir die Lohntüte gesehen haben.

- Das hören wir jetzt seit 25 Jahren, daß es uns besser gehen soll und weiß der Teufel was: macht mehr, dann verdient ihr auch mehr, oder: erst arbeiten, dann essen . . . Uns interessiert die Lohntüte, das ist das einzige.

- Schön, wir haben uns auch schon angestrengt und Überstunden gemacht, damit ein Projekt fertig wird, das ist natürlich auch drin. Aber wenn wir Überstunden machen, haben wir eben auch mehr Geld.

- Es gibt hier tatsächlich Leute, die arbeiten so ein bis zwei Tage im Monat direkt umsonst. Die arbeiten ohne Lohn, denn das sind alles Verpflichtungen, die aus dem Plan folgen. Aber die arbeiten im Grunde auch nicht umsonst, weil die ja diesen Plan erfüllen wollen, und da hängt möglicherweise wieder was dran. Also letzten Endes geht es doch immer wieder ums Geld.

- Erstmal kommt das Geld. Wir machen Überstunden, weil wir mehr verdienen wollen.

Nicht auch aus Ehrgeiz, weil ihr euch sagt: jetzt ist der 25. Jahrestag der DDR, da wollen wir glänzen als Brigade, wir wollen offiziell gelobt werden, nicht nur per Prämie, sondern es soll heißen: die Brigade so-und-so hat so-und-so-viel geleistet, wir schütteln jetzt den Kollegen die Hand . . .

- Nein, auf keinen Fall!

- Na, das kommt auch vor, es gibt solche . . .

- Also im Endeffekt ist das doch so: Wir verpflichten uns, zum 25. Jahrestag das und das zu machen, und das machen wir jetzt und da kriegen wir nicht extra die Hand geschüttelt.

Warum verpflichtet ihr euch?

- Um gleichzeitig mehr Geld zu verdienen. Wir verpflichten uns, eine

»sozialistische Brigade« zu machen, weil wir wissen, da hängen eben ein paar hundert Mark dran. Deshalb machen wir das.

Wer schlägt euch denn vor, eine »sozialistische Brigade« zu machen?

- Das kommt von der Parteileitung.

Was habt ihr denn so mit der Parteileitung zu tun, ich meine überhaupt mit den Plänen von oben, bestimmte Sachen zu produzieren und Leistungen zu bringen? Kommt das immer von oben und ihr sagt dann nur ja oder nein, oder seit ihr von vornherein mit denen so identifiziert, daß ihr sagt: was die machen, wird schon richtig sein?

- Das können wir nur machen, wenn es von oben kommt. Also sagen wir mal, da wird von oben angeregt, daß wir Überstunden oder »sozialistische Brigade« machen sollen, dann sagen die uns: da könnt ihr meinetwegen 200 Mark abstauben, und dann verpflichten wir uns eben zu irgendwelchen Themen, und die geben uns Stichpunkte, was wir drinhaben müssen. Wir verpflichten uns dazu, um dann letzten Endes die 200 Mark zu haben. Wenn es nichts dafür geben würde, würden wir das auch nicht machen.

Nun ist doch aber die offizielle Argumentation im allgemeinen so, wie das auch im Rundfunk und Fernsehen immer zu hören ist, daß die schöpferische Kraft von unten kommt: die Anregungen kommen von unten, werden oben gesammelt und dann wird quasi nur noch der Vorschlag ausgearbeitet, der eigentlich von der Basis kam – nämlich mehr zu arbeiten, besser zu arbeiten usw. Habt ihr den Eindruck, daß das wirklich von unten kommt, oder kommt es von oben?

- Es kommt von oben!

- Das kommt von nur wenigen Leuten, das sind wieder die Genossen, die kleinen Genossen, die man da vorschiebt.

- Bei uns kommen auch viele Vorschläge von unten, die werden natürlich auch ausgearbeitet, aber der Arbeiter ist im Endeffekt der Dusslige, denn er haut sich dabei selber in die Pfanne. Er macht einen Verbesserungsvorschlag und kriegt vielleicht auch eine einmalige Prämie dafür, aber hinterher muß er gleich wieder mehr bringen, und seine Kollegen, die keine Prämie bekamen, auch.

- Es gibt immer so Verrückte, aber meiner Meinung nach ist das sowieso gesteuert von der Partei. Man impft es den kleinen Parteigenossen in der Produktion ein, die bringen es auf den Versammlungen vor, und wir verpflichten uns, und dann geht das Ding raus. Elektrokohle verpflichtet sich: hier noch wat druff und da noch wat – und wir bekommen erklärt: das sind die Fortschrittlichen und nun zieht mal schön nach! So läuft das alles mehr oder weniger durch Propaganda, die man dem Arbeiter unterschiebt.

Wo ihr nur mitmacht, weil euch nichts anderes übrigbleibt?

- Ach, das ist nicht immer so, es kommt auch drauf an, wo man so ist.
- Wir sehen halt zu, daß für uns was hängen bleibt, irgend ne Prämie.
- Wir Arbeiter, wir sind ja nicht anders als der Arbeiter drüben. Denn der Arbeiter drüben arbeitet ja auch nicht für den Kapitalisten, er will auch für sich, aber indirekt – oder direkt? – arbeitet er doch für die Kapitalisten. Und bei uns ist es genauso. Wir wollen verdienen. Wir sind an und für sich gegen dieses System und arbeiten denen doch wieder in die Hand.
- Wir müßten wirklich sehen, wo das ganze Geld bleibt, wir haben ja den Kapitalisten nicht, also müßte es uns normalerweise doch besser gehen als dem Arbeiter drüben!
- Wir als Arbeiter sind genau dieselben Arbeiter wie die drüben. Wir sind immer abhängig. Wir sind hier vom Staatskapitalisten abhängig und die drüben vom privaten Kapitalisten. Der drüben hustet in seine Tasche, und hier soll es angeblich in den großen Topf gehen, aber der große Topf ist genauso verschlossen . . .
- Daraus lebt das Militär und die Propaganda und die Bonzen und . . .
Würdet ihr auch mehr arbeiten, wenn ihr dafür nur einen von den 150 000 Orden bekommen würdet, die pro Jahr ausgeschüttet werden?
- Also noch sind wir nicht soweit, daß wir nur für einen Orden arbeiten. Wir sind Materialisten wie überall.
- Und wenn wir mal sehen, daß der sogenannte Kommunismus, also das *Ideale*, was Kommunismus ja eigentlich ist, daß wir dafür wirklich arbeiten und es geht uns besser – aber es geht uns ja nicht besser! Es ist ja wirklich nur eine Schicht, die hier besser lebt in unserm Staat, und ich bin der Meinung, daß wirklich ein bißchen anders verteilt werden sollte. Gleichheit – die haben wir nicht. Bei uns gibt es Schauspieler oder Professoren oder Doktoren, genau wie im Kapitalismus, die verdienen alle zigfach mehr und haben Häuser und sowas, was wir nicht haben. Da sagt man, die bringen dem Staat *mehr*, aber warum bringen sie dem Staat mehr? Doch nur, weil sie von uns auf die Schule geschickt wurden, von unserem Geld, was wir erarbeitet haben.
- Und von wegen klassenlose Gesellschaft! Nimm nur das Beispiel der Armee. Da sind schon die Kantinen unterschiedlich, da ist das Essen unterschiedlich: wenn es mal nen Hecht gibt, dann kriegt die Mannschaft den Kopf, die Offiziere das Mittelstück, und den Schwanz, wo noch ein bißchen was dran ist, kriegen die Unteroffiziere. Und so ist das hier auch. Guck sie dir doch nur an!
Wie sieht es denn bei euch mit der Mitbestimmung aus?
- Mitbestimmung haben wir nicht, denn die Vorschläge kommen letzten Endes nicht von uns, die setzen durch, was sie haben wollen.
Ich weiß, daß es bei euch nicht Mitbestimmung, sondern Mitwirkung heißt . . .

- Egal. Normalerweise bestimmen wir erst dann mit, wenn wir die Zeichnung sehen. Da können wir sagen, ihr habt die und die Fehler gemacht. Dumm sind wir dran, wenn *wir* Fehler machen, dann müssen wir das unentgeltlich nochmal machen. Machen die aber einen Fehler, den wir letzten Endes entdecken, dann kriegen die nichts abgezogen. Aber wir kriegen das abgezogen.

Habt ihr Kritikmöglichkeiten, wenn ihr solche Fehler entdeckt?

- Wir haben Möglichkeiten, Kritik zu üben, bloß hat sich das bis jetzt immer dahin ausgewirkt, daß die Kritik mehr oder weniger im Sande verlaufen ist.

- Bei einer Kritik, die mit dem Bauablauf zu tun hat, werden wir, wenns dazu kommt, angehört, und da werden auch Versprechungen gemacht, alles Mögliche, aber die Kritik wirkt sich wenig bzw. sehr langsam aus. Da muß erstmal von vielen Stellen Kritik kommen, die Mühlen mahlen da sehr langsam.

- Du kriegst deinen Jahresplan vorgesetzt, so und so ist das jetzt, und du bist nie danach gefragt worden. Uns wird nur bekannt gemacht, was wir zu schaffen haben.

- Da kann nicht mal unser Abteilungsleiter was dran machen. Er versucht zu ändern, wenn er merkt, es ist wirklich zu viel. Eventuell werden auch irgendwelche Abstriche gemacht, daß vielleicht ein Bau fallengelassen wird. Wenn das nicht gelingt, fangen wir selbst an rumzujonglieren, wie wir es schaffen können, eben durch Überstunden oder sonstwie, aber wir müssen es letzten Endes irgendwie schaffen.

Es gibt aber doch in jedem Jahr eine Plandiskussion, in der diskutiert werden soll, ob das Plansoll zu erfüllen ist oder nicht?

- Stimmt, da liegt jedes Jahr für den Plan des nächsten Jahres ne dicke Broschüre vor, in der die Einzelheiten aufgeführt sind, hunderte von Planziffern, aber wie sollen wir uns da durchfinden? Und was sollen wir z. B. mit der Information machen, daß hundert neue Schulen geplant sind? Wir wissen zwar so ungefähr, wieviel wir dann arbeiten müssen, aber ob wir den Plan erfüllen oder nicht, hängt ja nicht nur von uns ab, sondern von der ganzen Zuliefererindustrie und so. Und außerdem, wenn das nicht allgemeinverständlich geschrieben ist – na, ich bin einfach zu müde, um das Ding zu studieren, und das ist ja schon fast ein Studium.

- Selbst wenn du zur Versammlung gehst, wo die über die zukünftigen Projekte sprechen: erzähl du mir mal, wie du das alles aufschlüsseln willst, ob du das selber schaffst!

- Du weißt nur, daß es jedes Jahr mehr wird, kontinuierlich. Wir müssen jedes Jahr 5% mehr schaffen, und das nicht etwa mit ner neuen Technik, sondern immer mit der gleichen alten Technik. Du sollst eben 5% – mal sind es auch 4% oder 6% – mehr bringen, mit der gleichen Schippe, mit

der gleichen Zange, mit den gleichen Kollektiven, und unter Umständen sogar noch mit weniger Arbeitskräften, weil wir die ja bei uns auch reduziert haben.
- Die Leiter sind dazu verpflichtet, uns das verständlich zu machen: Können wir das schaffen, können wir das nicht schaffen. Müssen wir Leute einstellen, müssen wir keine Leute einstellen.
- Und dann hat man uns gesagt: wenn ihr das nicht schafft, dann kriegt ihr eben keine Jahresendprämie.
- Na, das lief aber anders, er hat nicht gesagt: dann kriegt ihr keine Jahresendprämie, sondern: wenn ihr das schafft, dann kriegt ihr eure Jahresendprämie, und die wollt ihr doch alle haben, also macht das!
- Und wenn du sagst, du bist nicht informiert, dann bist du ganz alleine schuld, du brauchst dir das ja alles nur durchzulesen. Du kannst dann deine Vorschläge machen, du kannst deine Gedanken und Ideen aufs Papier bringen, wenn du welche hast, und dann wird das eben hochgeschickt. Aber ob das wirklich genommen wird, das ist noch die zweite Frage.
- Mitbestimmung, die hab ich nur in meinem eigenen engen Kreis, aber im großen ganzen hab ich keine Mitbestimmung. Ich kann zwar was anregen, ich kann auch was einwenden, aber ich weiß von vornherein, daß es sehr wenig Erfolg hat.
- Ich glaube, daß Mitbestimmung – also das, was drüben die Gesamtheit hat, und Gesamtheit ist zunächst mal der Arbeiter, also die Gesamtheit müßte die Gewerkschaft sein, wie drüben, und da müßte wie drüben die Lohnform an erster Stelle stehen und dann erst das Betriebliche. Ich kann doch nicht auf die Aufträge, die der Staat mir gibt oder der Kapitalist, von unten her einwirken. Mitbestimmung ist doch, daß ich meinen Lohn mitbestimmen kann – und das kann ich eben nicht. Wir versuchen es zwar, durch Hintertüren, gleichsam durch Erpressung . . .
- Du, das dürfen wir ja gar nicht erzählen, unsre Tricks, die wir da anwenden . . .
- Also paß mal auf, unter Mitbestimmung versteh ich nicht, wenn ich jetzt sage: ich will mehr Geld haben. Das ist keine Mitbestimmung, das ist eine berechtigte gewerkschaftliche Forderung. Aber wenn die jetzt Anordnungen erlassen, also z. B. wir wollen uns jetzt erweitern, eine Fusion durchführen mit irgendeinem andern Betrieb, und die versuchen dir das schmackhaft zu machen: Mensch das wär doch dufte, wenn wir uns mit dem Betrieb jetzt zusammenlegen würden, dieses und jenes würde viel besser werden – da kannst du, wenn du wirklich volle Mitbestimmung hast, denen sagen, wenn du dafür Gründe oder Ideen hast: Nee, ich bin damit nicht einverstanden, ich würde die Sache ablehnen. Vielleicht findest du dann noch Anhänger, die das auch alle ablehnen – darunter versteh ich Mitbestimmung.

- Da hat er recht. Du kannst bei uns nicht mitbestimmen, du kannst nur miterzählen. Das siehst du z. B. bei der Slobby-Methode – das ist ein neuer Arbeitsprozeß und besagt etwa soviel, daß alle für den Arbeitsprozeß verantwortlich sind. Bisher waren wir für unsre Arbeiten alleine verantwortlich, und Slobby umfaßt praktisch alles bis zum fertigen Bau, so eine Art Komplex-Brigade. Da sich das bei uns schlecht durchführen läßt, waren wir anfangs prinzipiell dagegen. Das hängt eben alles wieder mit dem Geld zusammen, mit Planerfüllung, Nicht-Planerfüllung usw. Jetzt haben sies uns einigermaßen schmackhaft gemacht und haben gesagt: die Slobby-Methode wird eingeführt, ob ihr wollt oder nicht, also versuchts halt mal, vielleicht wirds doch was! Das ist ein duftes Beispiel für Mitbestimmung oder nicht – wir sind alle zuerst dagegen gewesen, aber die Methode wird jetzt doch eingeführt.
- Die Mitbestimmung fängt genau am 2. Januar an, da kommt einer vom Betrieb runter und liest die Zahlen vom Vorjahr vor und liest die Zahlen fürs nächste Jahr vor, und dann kommt die Vollversammlung der Vertrauensleute, die hören auch wieder die Zahlen, und die sprechen auch ein bißchen darüber, aber die Zahlen liegen im Grunde doch alle längst fest.
- Von der Partei und vom Betrieb wird immer gesagt, daß wir mitbestimmen können und mitbestimmen sollen, aber das ist nur eine Propaganda. Man unternimmt von oben Versuche, diskutiert mit uns, unterhält sich mit uns, und letzten Endes, wenn wir da wirklich mal was ändern wollten und was machen wollten, ist eben nichts durchgekommen. Die unterhalten sich mit uns und es wird viel aufgeschrieben und der Eindruck erweckt, als wenn eine Mitbestimmung vorhanden wäre, die im Grunde genommen gar nicht existiert.
- Das geht von der Volkskammer runter bis zum Betrieb: wenn es da irgendwas Neues gibt, ob das nun ein Verbesserungsvorschlag ist oder ein Wettbewerb oder eine Lohnreform oder wie immer das heißt, da kommen die hin, unterhalten sich mit uns und stimmen ab oder weiß der Teufel – abstimmen, das machen sie meistens gar nicht, die wollen nur wissen: Stimmen wir zu oder stimmen wir nicht zu. Das haben die dann schon in anderen Betrieben gemacht oder sie geben es vor: da sind so-und-so-viele, die schon zugestimmt haben, angeblich zugestimmt haben, das erzählen sie dem einen wie dem andern – und wir haben keinen Einfluß darauf. Wenn die was durchbringen wollen, das bringen sie durch.
- Wir hatten mal eine Lohnzahlung auf dem Bau, die war wöchentlich. Dann wollten sie, daß es vierzehntäglich wird, und jetzt kriegen wir alle vier Wochen unser Geld. Das haben wir abgelehnt, daß wir nur alle vier Wochen das Geld kriegen sollen, grundsätzlich, aber das ging einfach so: *die* Brigade und *die* Brigade und *die* Abteilung, die machen das schon, ihr könnt euch nicht ausschließen; und wenn du die nachher gefragt hast, ob

das so ist, dann haben sie uns entgegengehalten: *ihr* habt doch dafür gestimmt! So ist das. Die balbieren übern Löffel. Die sagen: Der Genosse Sound-so, der hat einen großen Posten, der kriegt die Auflage, das zu machen, das durchzuführen, und dann macht ers, dann wird das durchgeführt, auf welche Weise, das ist egal – bei euch wirds nicht anders sein.

- Wenn du immer fragst, was versteht ihr unter Mitbestimmung, da laß mich auch mal fragen: was verstehst du denn unter Mitbestimmung in euren kapitalistischen Betrieben?

Also ganz allgemein gesagt, daß die Arbeiter innerbetrieblich mitbestimmen über alle wichtigen Entscheidungen, wie Investitionen, Fusionen, Stillegungen – z. B. wer wird entlassen, unter welchen Umständen wird er entlassen, dürfens die Ältesten sein, die entlassen werden usw.

- Das ist das Problem bei *euch*. Bei uns gibts das Problem im Prinzip nicht, aber wir hatten das auch schon, da wird eben Arbeit gefunden. Oder wir hatten auch schon im Winter mal keine Arbeit, da sind wir in Fremdbetriebe gegangen und haben irgendwelche Arbeiten gemacht, wir haben auch Schnee geschippt, Bahnhöfe enteist oder sowas . . .

Zu dem normalen Lohn?

- Ja. Aber ihr dadrüben, wenn der kapitalistische Arbeitgeber sagt: für mich ist es besser, wenn ich 400 Mann entlasse oder wenn ich den Betrieb stillege oder Kurzarbeit machen lasse oder so – das haben wir ja nicht, dieses Problem, das wird ja staatlich voll gelenkt.

In der Diskussion mit Arbeitern hier fällt mir immer wieder auf, daß da dauernd verglichen wird mit den Möglichkeiten im Westen. Wenn ich dann darauf hinweise, daß man zwar im Westen einerseits die Möglichkeit hat, gut zu verdienen und viel zu konsumieren, auf der andern Seite aber auch die Möglichkeit hat, sehr lange auf der Straße zu liegen, dann wird das immer abgeblockt, weil das scheinbar kein Problem ist. Das muß doch daran liegen, daß ihr Arbeitslosigkeit nicht zu befürchten habt. Ihr habt gerade gesagt, daß ihr nicht damit rechnen müßt, mal auf der Straße zu liegen. Das ist aber ein Problem, das im Westen in Depressionszeiten allen im Nacken sitzt.

- Paß mal auf, im Grunde genommen bist du ein bißchen voreingenommen. Du machst so ne Riesenspalte zwischen uns und euch. Glaubst du, daß wir anders denken? Bleiben wir mal beim Materiellen, das ist ja schließlich die Grundfrage, und da bist du einfach anders eingestellt als wir, du machst ne Riesenspalte.

Was für eine Spalte?

- Das merkt man schon an der Fragestellung. Ich meine, wir sind doch keine anderen Menschen, wir denken auch nicht anders als ihr, im Grunde genommen haben wir die gleichen Probleme und wollen das gleiche.

Moment, habt ihr die gleichen Probleme wie die Arbeiter drüben?

- Ich möchte sagen: Ja. Die wollen ja auch in erster Linie was verdienen, und das können sie. Dann kommst du mit deinen höheren Mieten und mit deiner Arbeitslosigkeit – also die zeigen uns hier bloß *eine* Tabelle: so-und-so-viele Arbeitslose in der BRD, aber die Zahl der offenen Stellen, die zeigen sie uns nicht. *Die* Wahl haben wir nicht!

Ja aber du kannst doch nicht rein statistisch die Zahl der Arbeitslosen mit der Zahl der offenen Stellen vergleichen. Was nützt es z. B. einem Bauarbeiter in Aschaffenburg, wenn man ihm sagt, in Hamburg wird eine Putzfrau gesucht? Oder was würdest du denn sagen, wenn es heißt, wir haben hier jetzt keine Arbeit für dich, geh nach Magdeburg oder Rostock?

- Da möcht ich dir nur sagen: was glaubst du denn, was mir passiert, wenn die jetzt sagen, wir haben eine Baustelle da und da, du gehst da hin? Was glaubst du, was ich für eine Auswahl habe? Ich kann kündigen! Ich hab in meinem Arbeitsvertrag unterschrieben, daß die mich innerhalb der DDR in jeder Baustelle einsetzen können. Schön, ich sitze nie auf der Straße, aber abrutschen kannst du hier auch, du kannst beispielsweise unter die Räder kommen, wenn du dich übernimmst mit Abzahlungen, das kann dir hier auch passieren. Aber wenn ich merke, jetzt geh ich zu Boden, dann mach ich mich eben auf die Socken. Wenn ich mal wirklich im Dreck sitze: eine Arbeit find ich, das steht fest. Wer arbeiten will, der kann es hier, der kann es drüben.

- Nur: ich kann hier nicht das Geld verdienen, das ich möchte. Und wenn ich jetzt drüben arbeiten würde, bei irgendeinem kleinen Unternehmer, und ich würde die doppelte Arbeit machen, würd ich das doppelte Geld verdienen. Hier kann ich arbeiten, soviel ich will, und ich kann nicht einen Pfennig mehr verdienen.

Schlägt sich das denn nicht sonst irgendwo nieder, daß ihr hier so viel arbeitet? Es wird doch soviel davon geredet, daß es hier eine Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen gibt, mehr Geld für die Rentner, mehr Kindergärten, verbesserte Wohnsituation, verbesserte Bedingungen für die berufstätigen Frauen usw. – wir im Westen fragen uns immer, was bedeutet das nun konkret?

- Das ist das, was wir nun seit 25 Jahren hören, und nichts als hören: wir liegen richtig, wir machen alles gut, wir haben nicht den Kapitalisten, den bösen Ausbeuter, und trotzdem gehts uns nicht besser.

- Wenn ich jetzt auf meinen Lohnstreifen gucke – ich hab mir von den Jahren früher ein paar aufgehoben – da hat sich nichts verändert, ist alles noch wie früher; das einzige, was sich verändert hat, sind die Preise, die sind höher geworden, nur die Grundnahrungsmittel sind geblieben. Jetzt kommts aber darauf an, was die uns vor die Nase setzen, z. B. die Exquisitläden oder Intershop-Läden. Wir sehen ja, wer da einkauft: wir nicht –

oder man muß ne gute Tante haben, ne Tante aus dem Westen. Ich meine, wenn sie schon sowas reinbringen, dann sollte das eigentlich für uns sein.
– Ich kann hier soviel machen, wie ich will, ich kann hier nicht das Geld verdienen, das ich verdienen will. Wenn ich jetzt drüben irgendwo arbeite, kann ich Geld verdienen; wenn ich Lust habe zum Arbeiten, dann kann ich zu was kommen, was ich hier nicht machen kann. Ich kann hier das doppelte arbeiten und verdiene immer nur das gleiche Geld.
Ihr meßt das ja alles am Westen!
- Klar, wir sind ja vor 1961 alle drüben gewesen und haben gesehen, da kostet ne Levis nur 25 Mark. Fahr ich jetzt nach Polen, da zahl ich 8-900 Zloty dafür.
- Ich war mit den Polen drüben, und da kostet ein Dubble Bubble 7 Zloty oder 1 Mark 20, was bei euch einen Groschen kostet. Wir hier *kriegen* ihn noch nicht mal.
- Na schön, aber der Dubble Bubble, das ist ja nicht das Leben!
Was müßte eurer Meinung nach denn anders und besser sein, damit ihr euch mit diesem Staat hier identifizieren könntet?
- Das ganze beschissene System, so wies ist und riecht, das müßte sich ändern.
Ihr fühlt euch doch als Teil der Arbeiterklasse –
- Ja! Klar!
Wie kommt ihr damit zurecht, daß die Partei und der Staat sagen, die Arbeiterschaft hat die Führung inne, daß also eine Identität von Partei und Arbeiterklasse behauptet wird?
- Die gibts nicht.
Was für ein Verhältnis habt ihr zu den Leuten von der Parteiorganisation, die zu euch in den Betrieb kommen?
- Voreingenommen sind wir gegen die, die stinken uns.
- Die sind verpflichtet, bei uns zu schnüffeln, die werden eingesetzt, um zu horchen, was ist da los, wie ist die Stimmung. Die haben immer irgendwo einen sitzen, der ihnen berichten muß, was so gequatscht wird . . .
Wieviele von eurer Brigade sind in der Partei?
- Einer.
Und warum seid ihr anderen nicht in der Partei?
- Der Staat mißfällt mir, in dem ich hier lebe, weil ich eingesperrt bin. Weil ich keine Freiheit habe. Was ich jetzt sag, darf ich gar nicht sagen.
- Weil ich nicht tun und lassen kann, was ich gern möchte.
- Weil die Verfassung abgeschafft wurde. Ich kann meinen Arbeitsplatz nicht frei wählen, kann meinen Wohnort nicht frei wählen, kann überhaupt nichts frei wählen, kann nicht streiken – alle Arbeiterrechte hab ich verloren! Und was noch?
- Na, das reicht ja auch schon.

Bestellen Sie den kostenlosen Almanach: DAS ROTE HEFT 1974/75

Neuerscheinungen Winter 1974/75 im OBERBAUMVERLAG

Materialistische Wissenschaft

Bd.15 Uwe Wagner, Vom Kollektiv zur Konkurrenz

Partei und Massenbewegung in der DDR.

Wagner untersucht das Verhältnis von Führung und Massen. Er analysiert die Entfaltung von Masseninitiativen im Bereich der materiellen Produktion anhand der Aktivisten- und Wettbewerbsbewegung in der DDR. Der Autor beschreibt, wie nach 1956 (nach dem XX. Parteitag der KPdSU) kollektive Formen verschwinden und der Wettbewerb von Mann zu Mann als Konkurrenz unter den Arbeitern auftritt. Wagner wertet das als Ausdruck der Tatsache, daß im Verlauf der Entwicklung der DDR eine Bourgeoisie neuen Typs die Macht ergriffen hat.

Ca. 250 S., ca. DM 10,–

Bd.16 Grundkurs zum dialektischen Materialismus

Marx/Engels, Lenin, Mao Tse-Tung

Eine Auswahl von Texten zum dialektischen Materialismus, mit der die Diskussion über die weltanschaulichen Grundlagen der Wissenschaft, insbesondere der Naturwissenschaft vorangetrieben werden soll.

Ca. 130 S., ca. DM 6,– (September 74)

Bd. 17 Charles Bettelheim, Die Klassenkämpfe in der UdSSR

1. Teil: 1917–1923

Allein schon der Titel des Buches, das Charles Bettelheim vor kurzem veröffentlicht hat, "Die Klassenkämpfe in der UdSSR", verschlägt den Vertretern des verknöcherten und akademischen, reformistischen und "versöhnlerischen" Marxismus den Atem; einem Marxismus, der total vom Ökonomismus infiziert ist, diesem Krebsgeschwür, das die Theorie von Marx und Lenin seit der II. Internationale zersetzt.

Macciochi in "Le Monde"

Charles Bettelheim

Warum hat sich die Sowjetunion, das erste sozialistische Land, zu einer imperialistischen Großmacht entwickelt?
Die Antwort auf diese Frage entfaltet Bettelheim in seiner umfangreichen 3-bändigen Geschichte der Sowjetunion. Der hier vorliegende 1. Band umfaßt die Entwicklung von 1917–1923; der 2. Band – der zur Zeit vom Autor fertiggestellt wird – betrifft die Regierungszeit Stalins; der 3. Band schließlich umfaßt die Zeit von Stalins Tod bis zur Gegenwart.
Bettelheims Werk ist die erste große, konsequent materialistische Darstellung der Geschichte des Sozialismus in der UdSSR. Gestützt auf ein breites Erfahrungsmaterial und basierend auf der nahezu 40-jährigen wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der UdSSR analysiert der Autor (vor dem Hintergrund seiner zahlreichen Untersuchungen zum Aufbau des Sozialismus in China) die Entwicklung der Sowjetunion.
Bettelheims gründliche Analyse der Ursachen der kapitalistischen Rückentwicklung der Sowjetunion widerlegt die These, die Rückentwicklung sozialistischer Revolutionen sei zwangsläufig. Der Autor führt die Diskussion über die Möglichkeit der Verwirklichung des Sozialismus aus dem Bereich der Spekulation heraus und stellt sie auf die Grundlage wissenschaftlich gesicherter Erkenntnisse.

Ca. 550 S., mit Sachregister u. Bibliogr. ca. DM 17,– (Dezember 1974)

Internationale Reihe

Bd. 7 Kampf-Kritik-Umgestaltung: das Erziehungswesen in China seit der Kulturrevolution

völlig neu bearbeitete Auflage 1974

Vier Schwerpunkte werden ausführlich dokumentiert und kommentiert: ideologische Grundlagen des Erziehungswesens in China / Grund- und Mittelschulen / Hochschulen / 7. Mai-Kaderschulen. Mit der Kulturrevolution wurde die proletarische Revolution im Erziehungswesen eingeleitet, an der die Massen der Arbeiter, Soldaten und Bauern beteiligt sind; in der Verbindung von Unterricht, wissenschaftlicher Forschung und Produktionsarbeit konkretisiert sich der Zusammenhang von proletarischer Staatsmacht und emanzipierender Erziehung. Der Band ist so auch ein Handbuch für die Kritik an den "emanzipatorischen Modellen" revisionistischer und reformistischer Padagogik-Ideologien.

Ca. 180 Seiten, mit zahlreichen Fotos, ca. DM 7,50

Kalender Kämpfende Kunst 1975

Hrsg. in Zusammenarbeit mit der Sozialistischen Zeitschrift für Kunst und Gesellschaft und mit der "Initiative Sozialistischer Kulturschaffender" (ISK)

12 Blätter und Titelblatt – 13 technisch hochstehende Offset-Reproduktionen von Werken der bildenden Kunst, davon 6 farbig. Format: 49 x 34 cm im Hochformat Preis: 16,–

Der Kalender "Kämpfende Kunst 1975" zeigt aber nicht nur Bilder – er ist zugleich eine Wandzeitung zur politischen Geschichte, in der diese Kunst eine bestimmte Stellung einnimmt.
Der Kalender zeigt 13 exemplarische Beispiele einer Kunst, die – über eine geschichtliche und künstlerische Entwicklung von mehr als 100 Jahren hinweg – entscheidende Gemeinsamkeiten hat: Die Werke des Achtundvierzigers Nordmann, Käthe Kollwitz', H. Vogelers u.a. ebenso wie die Werke kommunistischer chinesischer und antifaschistischer griechischer Künstler u.a. – entstanden in den vergangenen und in den gegenwärtigen Klassenkämpfen im Dienst der fortschrittlichsten gesellschaftlichen Kräfte; sie spiegeln die Kämpfe der Arbeiter, Bauern, fortschrittlichen Studenten und Künstler wider; sie griffen propagandistisch in diese Kämpfe ein; sie dokumentieren zugleich den Abstand, der viele fortschrittliche Künstler – unabhängig von ihren Empfindungen – von der Arbeiterklasse trennt, auf deren Seite sie sich grundsätzlich stellen und eine Entwicklung, in der bürgerliche Künstler durch die Teilnahme an den Klassenkämpfen in die Lage gesetzt werden, volkstümliche, realistische und geschichtlich wahre Werke zu schaffen.
Ein Text-Blatt zu jedem Kunstblatt (ebenfalls 49 x 34 cm) enthält Auszüge aus Erzählungen, Gedichte, Lieder, Kommentare, Fotos, Zeichnungen – Materialien zum Verständnis der Bilder, in denen die geschichtliche Situatione entfaltet und erklärt wird, die das Kunstwerk oft nur ausschnitthaft widerspiegelt.

OBERBAUMVERLAG BERLIN Verlag für Politik und Ökonomie, 1 Berlin 21, Bundesratufer 1, Tel 030/392 40 75. Bestellungen und Anforderungen des kostenlosen Verlagsalmanachs DAS ROTE HEFT an: UNIVERSUM BUCH-DIENST (UBD), 1 Berlin 30, Lützowstraße 105, Telefon 030/261 50 73

Michael Scharang
Bericht an das Lohnkomitee

Bei uns hat es das vorher noch nie gegeben, daß einer durch eine Wahl zum Schreiben eines Berichts bestimmt worden ist. Ich habe mich nicht zur Wahl gestellt, aber ich muß ehrlich sein und sagen, daß sich *niemand* zur Wahl gestellt hat. Und als heraußen war, daß es mich erwischt hat, habe ich gleich gesagt: Alles, was recht ist, aber ich nehme die Wahl nicht an. Doch die Kollegen haben gesagt: Wer gewählt ist, ist gewählt, daß sich einer dann drücken kann, davon war keine Rede.

Warum ist es überhaupt zur Wahl gekommen? Ich bin nicht verpflichtet, auf diese Frage einzugehen. Meine Pflicht ist es nur, einen möglichst objektiven Bericht zu schreiben, wie in unserem Betrieb die Debatte über die Lohnfrage verlaufen ist. Aber um dieses »objektiv« geht es gerade. Die Debatte verlief so hitzig, daß der Kollege, der grade an der Reihe war zum Berichtschreiben, gesagt hat, nein, ich mach das nicht, mich regt das so auf, ich kann nicht ruhig und sachlich darüber schreiben. Das ist an sich kein Unglück, denn wenn einer ausfällt, dann gibt es ja einen, der der nächste ist in der Reihe, und für diesen gibt es wieder einen nächsten, undsoweiter.

Ich fange mit einem neuen Absatz an, obwohl ich das alles noch in den vorigen Absatz bringen wollte. Es tut mir gut, daß ich das, was ich denke, frei aussprechen und hinschreiben kann. Ja, es erwartet das auch jeder von mir. Hoffe ich jedenfalls. Ich bin mir sicher, und ich spüre das an mir, daß diese große Freiheit, die wir jetzt haben nach der weltweiten Zerschlagung des Imperialismus und Kapitalismus, daß die eine große Notwendigkeit ist für die Menschen. Aber mitunter auch eine Anstrengung. Ich sehe das jetzt. Ich könnte mich hinsetzen und auf einer halben Seite einen Bericht machen. Ich könnte mich dummstellen und sagen, mehr kann ich nicht, mehr weiß ich nicht, mehr brauch ich nicht. Dann wäre ich übrigens schon fertig.

Damit ihr mich richtig versteht, möchte ich euch versichern, daß das durchaus ein Bericht werden wird über unsere Debatte im Aluminiumwerk Spittelstein, bei der die Frage diskutiert worden ist, die jetzt im ganzen Land diskutiert wird: Was soll im Vordergrund stehen in der gegenwärtigen Phase des sozialistischen Aufbaus, der materielle Anreiz oder der moralische?

Diese Frage wird auch bei mir im Mittelpunkt stehen, aber ich bin gegen

eine Überschätzung des Mittelpunkts, gerade als Erdenbewohner. Gewiß ist die Erde ohne Erdmittelpunkt undenkbar, aber kann man ihn deshalb als das wichtigste bezeichnen? Eine Welt, die nur aus dem Erdmittelpunkt besteht? Na, danke. Was ist bis jetzt also alles um den Mittelpunkt bzw. um die Frage herum: materieller oder moralischer Anreiz?

Da ist einmal der Umstand, daß *ich* diesen Bericht schreibe. Daß ich dazu durch eine Wahl bestimmt worden bin.

Dann habe ich erklärt, warum es zu der Wahl gekommen ist. Offen ist die Frage, warum die Wahl auf mich fiel. Wenn ihr das nicht wißt, könnt ihr auch den Bericht nicht richtig einschätzen, denn die Art und Weise, wie etwas berichtet wird, färbt ja den ganzen Inhalt ein. Da braucht ihr nur zu vergleichen die frühere Sportberichterstattung unterm Kapitalismus und die jetzige. Und die Art, wie etwas berichtet wird, hängt von der Einstellung ab, die einer zu der Sache hat. Ich sehe also hier Zusammenhänge, die ich mir wohl nicht nur einbilde, und damit ihr es leichter habt, sie zu sehen, möchte ich euch gegenüber wie ein offenes Buch sein.

Das habe ich gemeint mit der Anstrengung, die die neue Freiheit mit sich bringt. Ich höre schon längst den Einwand, und ich würde ihn nicht hören, wenn ich ihn nicht beinahe selbst erhoben hätte, es sei weniger Anstrengung, die die neue Freiheit für mich mit sich gebracht habe, als vielmehr Umständlichkeit.

Natürlich könnte ich mich auch hinstellen und sagen: Genossen, die Sache ist sehr einfach und sehr komisch. Ich bin zum Berichtschreiben gewählt worden, weil die Kollegen der Meinung waren, ich hätte während der Debatte die ruhigste und besonnenste Haltung von allen eingenommen. In Wirklichkeit war es so, daß ich zwar mitgeredet habe, aber mit den Gedanken ganz woanders war, nämlich bei meiner Frau, die am Tag zuvor davongelaufen ist.

Jetzt hab ich's: Früher war es selbstverständlich, daß man nicht offen reden konnte, ohne daß einen das unsere Gegner, die Herren Sozialpartner, wie die Arbeiterverräter zu sagen pflegten – ohne daß sie uns das spüren ließen. Heute ist es selbstverständlich, daß man offen reden kann. Ja, es ist sogar notwendig, daß man offen redet, schließlich ist das ein Teil unseres Fortschritts.

Wenn man nun aber beide Situationen kennt, dann ist es nicht einfach, in der einen Situation, der jetzigen, so zu tun, als hätte man die andere nicht durchlebt. Das wäre nicht dialektisch. Vielleicht ist das ein etwas hausbakkenes Beispiel von Dialektik, aber ich weiß durchaus, was ich rede. Ich habe von den fünf Jahren, wo wir in unserem Land eine Arbeitermacht haben, und von den vier Jahren, wo die Arbeiter- und Bauernmacht weltweit besteht, drei Jahre hindurch Fortbildungskurse besucht. Ich sage das nur, weil in dem einen und anderen Komitee noch Leute sitzen, ich möch-

te da lieber nicht das Wort Genosse verwenden, die glauben, es würde nach wie vor Dinge geben, die könnten nur sie verstehen.
Nun gut, ich will's dabei bewenden lassen. Meine Frau ist, wie gesagt, ausgerechnet am Tag vor der großen Lohndebatte, wie wir recht ungenau dazu sagen, weggelaufen von mir. Der Anlaß war lächerlich. Wir hatten vor Monaten im Klo einen Rohrbruch. Die Mauer ist inzwischen getrocknet, aber es ist ein Fleck geblieben. Meine Frau wollte ein Stück Tapete drüberkleben. Ich hielt das nicht für sinnvoll, redete ihr aber nicht drein. Sie legte die Tapete an die Wand, um Maß zu nehmen. In der rechten Hand hielt sie zusätzlich noch eine Schere, um die Tapete an Ort und Stelle abzuschneiden. So jedenfalls rekonstruierte ich nachher den Vorgang.
Sie stieß einen Schrei aus, als wäre ihr jemand an die Gurgel gesprungen. Ich habe noch nie im Leben so einen Schrei gehört. Ich renne ins Klo und sehe, daß nichts passiert ist. Die Schere ist ihr hinuntergefallen. Sie hat sich gedacht: Die Scherenspitzen werden sich in meinen Fuß bohren! und hat sicherheitshalber einen Schmerzensschrei ausgestoßen. In Wirklichkeit fiel ihr die Schere nicht einmal auf den Fuß. Ich habe gesagt: Du hysterische Kuh, ich hab mir den Ellbogen angeschlagen, als ich zu dir gelaufen bin. Sie darauf: Das hat dir ja niemand geschafft. Das ärgerte mich, und ich beharrte darauf, daß sie eine hysterische Kuh ist.
Als der Sreit immer so hin und her ging und nicht aufhören wollte, wurde ich wütend und sagte, sie sei so hysterisch, weil sie kein Kind hat, und ich werde ihr heute noch eins machen. Da hat sie dann ihre Sachen gepackt und ist trotz all meiner Entschuldigungen fortgegangen. Überall gibt es einen Fortschritt in unserem Land, sagte sie, nur in unserer Beziehung gibt es keinen.
Ihr könnt euch denken, wo ich vorgestern während der großen Debatte mit meinen Gedanken war. Ich liebe nämlich meine Frau, und es spricht einiges dafür, daß sie mich auch liebt. Gestern stand es um mich noch nicht viel besser, und es war gar nicht daran zu denken ans Berichtschreiben. Aber heute muß ich ihn schreiben. Ihr habt wohl längst gemerkt, worüber ich lieber schreiben würde als über diese sogenannte Lohnfrage.
Wir haben vor sechs Wochen ordnungsgemäß die Unterlagen zum Thema bekommen, und drei Tage vor der Debatte sind wie vereinbart die Referenten von eurem Lohnkomitee gekommen und haben ihre Vorträge gehalten. Es hat vorher keine besonderen Diskussionen gegeben, und das wundert mich jetzt. Es sind die Klügsten von uns offenbar nicht draufgekommen, daß in dieser Angelegenheit doch da und dort ein Hund begraben liegt. Ich selber war der Meinung, das ganze sei nur eine Aktion, um uns die Problematik, die mit der Lohnfrage im Sozialismus zusammenhängt, erneut ins Bewußtsein zu rufen, daß sich ansonsten aber die Dinge

so weiterentwickeln wie in den vergangenen Jahren. Einige Kollegen sind aber der Meinung, daß es sich um eine Kampagne handelt, um den Beginn einer Kampagne, in der wir schonend darauf vorbereitet werden sollen, daß die Löhne nicht in dem Ausmaß erhöht werden wie in den letzten drei Jahren. Wie dieser Verdacht entstanden ist, ist nicht einfach zu sagen.

Angefangen hat es mit einer Gruppenbildung innerhalb unserer Belegschaft. Nach dem Vortrag am Vormittag über internationale Aspekte der Lohnfrage ist ein Kollege von der Forschungsabteilung aufgesprungen und hat gesagt: Endlich ist es einmal ausgesprochen worden! Ich beobachte das schon lange mit großer Sorge. Es ist eine Zweiteilung der Welt, was da vorgeht, die alte Zweiteilung in neuer Form. Hier die Länder mit entwickelter Industrie und einer Bevölkerung, die für ihre Tätigkeit materielle Anreize in Anspruch nimmt. Und dort die noch wenig entwickelten Länder und eine Bevölkerung, die mit politisch-moralischen Anreizen vorlieb nehmen soll.

Der Vortragende darauf: Nein, so habe ich das nicht gesagt. Da drängen sich aber auch schon ein paar um den ersten Diskussionsredner, und einer davon redet gleich drauflos, ohne daß er sich zu Wort meldet. So ist es, sagte er, wir reden von einer sozialistischen Welt, und während wir reden und reden, werden wir bald nicht mehr dazugehören. Bei uns geht es nur mehr um Geld, um mehr Geld. Sozialistische Politik und sozialistische Moral, das überlassen wir den ärmeren Ländern. Und insgeheim sagen wir uns, wir streichen uns lieber die Butter aufs Brot als die Moral. Es war ein Montageschlosser, der das gesagt hat, einer von den jungen.

Das ist immer so, wenn einer sich nicht zu Wort meldet, wollen es ihm gleich alle nachmachen, obwohl sie sich (oder weil sie sich) vorher darüber aufgeregt haben. Wenn wir den Ferdinand nicht hätten mit seiner ungeheuren Baßstimme, könnte ich nur schreiben, daß in dem Durcheinander nichts zu verstehen war. Der Ferdinand aber war zu verstehen, wenn er schrie: Sehr richtig, ich streich mir lieber eine Butter aufs Brot als eine Moral. Erst als der Betriebsrat den Vortragenden in der Diskussionsleitung ablöste, wurde es ruhiger.

Ich meldete mich zu Wort und sagte, daß in dem Schreiduell nicht alle gegen einen, sondern zwei Drittel gegen ein Drittel geschrien haben. Mehr wollte ich in meiner damaligen Verfassung nicht sagen. Ein Genosse merkte das wahrscheinlich, es war der, der mich vor 15 Jahren, also lange vor dem Sieg der Revolution, für die Partei geworben hat. Er sagte, daß es wohl klar ist, was ich damit sagen will, mit dem Drittel und den zwei Dritteln. Nach dem weltweiten Sieg der Revolution vor vier Jahren, an dem unsere Arbeiterklasse unter Führung der Kommunistischen Partei wesentlich beteiligt war, waren wir vielleicht ein bißchen zu viel mit allen möglichen Feiern und Freudenkundgebungen beschäftigt.

Aber wer wollte uns das verübeln? Wir hatten zum erstenmal in der Geschichte einen Zustand, daß die Ausbeuterklassen aller Länder niedergeworfen waren und keine, also auch nicht unsere besiegte Ausbeuterklasse Unterstützung von außen erhalten konnte. Deshalb war auch kein Grund, die Diktatur des Proletariats mit der früher notwendigen Schärfe wirksam werden zu lassen. Es mehren sich aber die Stimmen, die meinen, es sei auch kein Grund zu der Milde, wie wir sie walten lassen.
Uns ist nicht entgangen, daß Teile der ehemaligen Bourgeoisie besonders wild mit der roten Fahne herumfuchteln, und uns ist auch nicht entgangen (mit uns meine ich die Parteiorganisationen unseres Betriebs und unserer Stadt), daß diese Herumfuchtelei selbst einige führende Genossen beeindrucken konnte. Für mich gibt es keinen Zweifel mehr, daß jene Teile der entmachteten Bourgeoisie durch besonders linke, also linksopportunistische Ideologien Verwirrung in die Arbeiterklasse tragen und den sozialistischen Aufbau behindern wollen. Eine dieser Ideologien ist die Propagierung des politisch-moralischen Anreizes für die Heranbildung des neuen sozialistischen Menschen.
Obwohl ihn einige Kollegen auspfiffen und diese wieder von anderen Kollegen ausgepfiffen wurden, fuhr der Genosse fort: Man braucht nur einmal genau hinzuschauen, um zu sehen, daß das nichts anderes ist als ein wiederaufgewärmter bürgerlicher Idealismus. Da unsere Ideologie nicht an den Haaren herbeigezogen ist, sondern so eng wie nur möglich mit der Wirklichkeit verbunden ist, finde ich es auch nicht besonders erschütternd, daß ein Drittel der Kollegen unseres Betriebs auf idealistische Phrasen hineinfallen, vorausgesetzt natürlich, daß diese Kollegen bereit sind, die Augen aufzumachen und die Wirklichkeit Stück für Stück zu prüfen. Dann werden die falschen Ideologien von selbst von ihnen abbröckeln.
Als der junge Montageschlosser, mit jung meine ich jünger als ich, und ich bin erst 38, als der dem Genossen zurief: Was du da redest, *das* sind die Phrasen! Dieses ständige Gerede von der Wirklichkeit, das mit der Wirklichkeit überhaupt nichts mehr zu tun hat! als der Montageschlosser das dem Genossen zurief, da hat es mich richtig gerissen, denn was der sagte, das habe ich mir auch schon manchmal gedacht, wenn ich während eines Referats oder beim Lesen eines Leitartikels eingeschlafen bin.
Ich könnte mir vorstellen, daß es meiner Frau mit mir so geht. Nicht weil ich zehn Jahre älter bin als sie. Und sagt bitte nicht, das gehört nicht hierher. Ich habe Berichte gelesen, erfundene, von einem gewissen Scharang oder so ähnlich, ich meine den, der vor kurzem seinen 90. Geburtstag gefeiert hat, falls ihr davon in der Zeitung gelesen habt. In diesen Berichten, vor etwa 60 Jahren geschrieben, wird gezeigt, daß ein Thema erst richtig zum Leben kommt, wenn es alle möglichen anderen Themen auch leben läßt neben sich. Und da sind wir auch schon bei einem ganz wichtigen

Thema: Ich habe mich ein bißchen mit der Literatur beschäftigt, eigentlich nur, weil wir im Kulturhaus einen Referenten dafür haben, der einfach phantastisch ist, und da bin ich hingegangen, ein paar Monate hindurch, wie ich sonst ins Kino gehe oder in die Diskothek, nur so zum Vergnügen. Meine Frau ist derweil auch in Kurse gegangen, aber nur in Berufsfortbildungskurse. Auf so eine Idee bin ich nie gekommen. Ich bin Elektriker, und ich weiß mehr, als ich für meine Arbeit im Aluminiumwerk brauche. Nur ist *sie* inzwischen in den Ulbricht-Werken Abteilungsleiterin bei der Kalkulation, und ich bin noch immer Elektriker.
Es ist ja nicht so, daß ich ihr das vorwerfe oder daß sie mir das vorwirft. Aber sie war eben doch bis 24 Hilfsarbeiterin. Und heute hat sie nach der Arbeit da eine Verpflichtung und dort eine Einladung. Ich gehe manchmal mit, aber ich verstehe nicht immer alles, was da geredet und gefachsimpelt wird. Das hat mich anfangs sehr geärgert. Sie hat mir vor Augen gehalten, daß sie ja auch nicht alles mitkriegt, wenn ich mit technischen Details von meiner Arbeit komme. Und ich verstehe das auch.
Es muß aber doch so gewesen sein, daß mir die Welt verkehrt vorgekommen ist. Wenn ich zum Beispiel Lust gehabt habe, ins Schwimmbad zu gehen, und zwar mit meiner Frau, dann wollte ich ihr das sagen. Ich habe sie dann angeschaut, und mir sind Gedanken durch den Kopf gegangen, ihr könnt euch ja denken, welche, und dann habe ich gesagt: Ich wollte dich fragen, ob du Lust hast, ins Bad zu gehen. Aber jetzt hab ich keine Lust mehr. Ich leg mich hin und hör Platten. Wenn das so geschrieben vor mir steht, finde ich es geradezu sadistisch.
Sie hat darüber nie gesprochen. Sie hat viel Geduld gehabt. Bis vorgestern. Als sie weg war, war das, als wäre mir das Brett vor dem Kopf zersprungen und das Hirn hätte wieder Frischluft bekommen. Da habe ich endlich die Wirklichkeit von meiner Frau und mir klarer gesehen. Daran mußte ich denken, als der Kollege von der Wirklichkeit sprach, mit der unser Gerede von der Wirklichkeit nichts zu tun hat. *Das war aber ein ganz falscher Gedanke!*
Ein anderer Kollege hat sich zu Wort gemeldet. Was der sagte, das hatte endlich Hand und Fuß. Nach der letzten großen Wirtschaftskrise, als die Produktion wieder einigermaßen anlief, wurden in unserem Werk acht verschiedene Produkte erzeugt. Heute sind es 97, und in jedem Jahr kommt ein gutes Dutzend dazu. Wenn man vorsichtig schätzt, kann man sagen, daß allein in unserem Land zu den bisherigen Produkten Jahr für Jahr einige hundert dazukommen, von denen jedes einzelne wiederum in großer Serie hergestellt wird. Daß das planmäßig geschieht, also aufgrund eines gesellschaftlichen Bedarfs, brauche ich nicht extra hervorzuheben. Bei der Steigerung unseres Bedarfs wollen und können wir nicht so tun, als wären wir allein auf der Welt.

Die industriell entwickelten Länder haben auf der internationalen Konferenz in Santiago, wo die Fünfjahrespläne aller Länder koordiniert worden sind, die weniger entwickelten Länder ermuntert, unbedingt solche Pläne aufzustellen, die nur mit Hilfe der entwickelten Länder erfüllt werden können. Nur so kann es schon mittelfristig eine internationale ökonomische Gerechtigkeit geben. Wir alle tragen dazu einen recht ordentlichen Teil bei.
Trotzdem haben wir beinahe schon Tag für Tag mehr Produkte zu unserer Verfügung. Brauchen wir sie nicht? Wollen wir sie nicht? Eine solche Meinung wäre mir neu. Sollen wir sie nur herstellen und nicht verwenden? Wenn wir die Produkte haben und verwenden wollen, dann müssen wir sie bezahlen. Ich brauche euch ja nicht zu sagen, daß es Herstellungskosten gibt undsoweiter. Wenn ich mehr herstelle, dann gibt es mehr Herstellungskosten, wenn ich mehr herstelle, gibt es aber auch mehr Lohn. Und wenn ich nicht mehr Lohn bekomme, dann hat es auch keinen Sinn, mehr Dinge zu produzieren. So einfach ist das.
Eine Kollegin hat ihm, »entgegnet« kann man nicht sagen, die ist ihm richtig übers Maul gefahren. So weit sei es also schon, daß man hier ganz offen kapitalistische Propagandareden halten könne. Ein Revisionismus, der schamlos eine Konsumideologie predigt, das passe so richtig zusammen.
Jetzt reicht es mir, schrie ein älterer Kollege, wenn ich Konsumideologie höre, weiß ich Bescheid. Bist wohl eine abgetakelte Intellektuelle!
Was, schrie die Kollegin zurück, was soll ich sein? Ich bin gelernte Elektroschweißerin, und wenn dein Schädel einen Sprung hat, dann schweiß ich ihn dir gern zusammen. Bin neugierig, ob ich für dieses neue Produkt dann auch eine Lohnerhöhung kriege.
Der angesprochene Kollege wartete, bis sich das Lachen gelegt hatte. Es hat immer Linke gegeben, sagte er, die nichts mit der Arbeiterbewegung zu tun hatten, und von denen haben mich immer die am meisten gestört, die gegen den Massenkonsum redeten. Das waren bewußt oder unbewußt immer Handlanger der Kapitalisten. Als vor der großen Wirtschaftskrise die Konjunktur zu Ende war, wurde die Konsumgesellschaft erfunden, gerade zu dem Zeitpunkt, wo sich die Massen, als sie sich an einen etwas umfangreicheren Konsum gewöhnen wollten, wiederum einschränken mußten. Und als die Inflation nur mehr den Kauf der nötigsten Dinge zuließ, wollte man uns einreden, daß wir unter einem Konsumterror zu leiden hätten. Ich warne jeden, mir jetzt im Sozialismus auch auf diese Tour zu kommen.
Der Kollege von der Forschung meldete sich wieder zu Wort und meinte, solche Rückblicke in die Vergangenheit dienten nur dazu, sich vor dem Ausblick in die Zukunft zu drücken. Unsere Zukunftsperspektive heißt: Weg mit dem Geld, weg mit dem Lohn!

Da schaltete sich der Diskussionsleiter ein und fragte den Kollegen, ob er nicht wisse, daß alle Länder übereingekommen seien, daß vorerst das wichtigste Währungsproblem darin bestehe, die Währungen zu vereinheitlichen. Und ob er nicht auch finde, daß man jemanden, der in diese Bemühungen mit unrealistischen Forderungen hineinplatzt, der Sabotage verdächtigen könnte.

Uns könnt ihr mit solchen Methoden nicht einschüchtern, setzte sich jemand offenbar auch im Namen des beschuldigten Kollegen zur Wehr. Uns nicht! Wir haben noch eine sozialistische Moral, und die lassen wir uns –

Aber nicht auf dem Brot, schrie Ferdinand dazwischen, auf dem Brot habt ihr Butter, und Wurst, und Essiggurken, und Käs. Schmalz nicht mehr, denn das verträgt euer Magen nicht, und fette Wurst auch nicht, und ich möchte euch hören, wenn das Geld nicht reichen würde für eine feine Wurst, dann würdet ihr sagen, der Sozialismus ist ungesund.

Falsch, rief jemand über die Lachenden hinweg, grundfalsch! Das kann alles kollektiv befriedigt werden.

Nun hör einmal, erwiderte ein anderer, wir schaffen uns immer mehr kollektive Einrichtungen, und neulich habe ich erst mit meiner Frau darüber gesprochen, wieviele öffentliche Veranstaltungen es für uns gibt, von denen wir am liebsten alle besuchen würden. Und wir besuchen, was wir können, zeitlich meine ich. Allein was wir in Ausstellungsräumen herumgehen. Gehen! verstehst du. Du wirst ja nicht annehmen, daß dort eine U-Bahn fährt. Und so verbrauchen wir viermal mehr Schuhe als früher. Du siehst also, daß mit der zunehmenden kollektiven Befriedigung von Bedürfnissen auch der private Konsum steigt.

Der mit seiner Frau. Ich hätte ihn nicht erwähnen sollen. Davon abgesehen, wurde von jetzt an entschieden mehr mit Fakten gearbeitet in der Debatte. Da hat jeder ordentlich dazulernen können, und es hat kaum jemand geklagt, daß kein einhelliges Ergebnis herausgekommen ist. Aber ich möchte nicht vorgreifen. Ich mußte diese Wortmeldung natürlich erwähnen. Sonst wäre mein Anspruch, euch gegenüber wie ein offenes Buch zu sein, gleich zusammengebrochen.

Was rede ich da von zusammenbrechen! Da steigt sie aus aus der Straßenbahn, meine Frau. Mit allen Koffern. Die kann sie doch unmöglich allein tragen. Entschuldigt Genossen, ich schlage das offene Buch für eine Weile zu. Das offenste Buch kann ja nicht fortwährend offen herumliegen. Das werdet ihr von niemandem verlangen. Die Welt wird nicht untergehen, wenn ihr den Bericht einen Tag später bekommt. Jetzt wird sie bestimmt nicht mehr untergehen. Die Lohnerhöhungen werden im bisherigen Ausmaß fortgesetzt, das steht inzwischen fest. Ich habe ja gewußt, daß sie mich liebt.

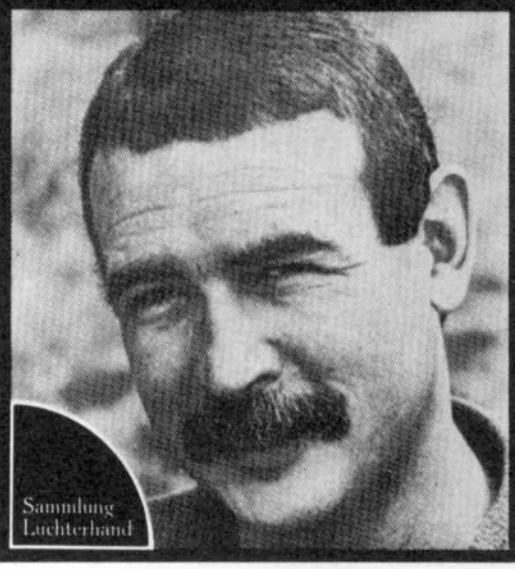
Michael Scharang
Einer muß immer parieren
Dokumentationen von Arbeitern über Arbeiter

Die beiden Originalton-Hörspiele 'Das Glück ist ein Vogerl' und 'Einer muß immer parieren', die im Mittelpunkt dieses Bandes stehen, sind Dokumentationen über Arbeiter. Sie wurden von diesen Arbeitern zusammen mit dem Autor gemacht — nicht in schriftlicher Form, sondern auf Tonband. Es handelt sich also um gesprochene Literatur. Die Mitarbeit der Arbeiter beschränkte sich allerdings nicht darauf, daß jeder auf Band sprach, was er zu sagen hatte, sondern er konnte sich auch an der Kürzung und Zusammenstellung des Materials beteiligen. — Neben den beiden Originalton-Hörspielen wurden theoretische Arbeiten Scharangs sowie ein Beitrag von Klaus Schöning aufgenommen. Ein Aufsatz des Autors Scharang zur Technik der Dokumentation leitet den Band ein. Die hierbei vorgetragenen theoretischen Überlegungen bestimmen die nachfolgende Praxis. Die entscheidende Fragestellung Scharangs lautet: Wenn jemand etwas dokumentieren will, zum Beispiel die Verhältnisse, unter denen Arbeiter im Betrieb arbeiten, soll und darf er das über die Köpfe der Betroffenen hinweg? Scharang kommt zu der Ansicht, daß die lediglich abbildende Dokumentation zur literarischen Mode verkommen muß. Er fordert daher einen neuen, produktiven Be-

Sammlung Luchterhand

SL 128. DM 5,80

Michael Scharang
Bericht an das Stadtteilkomitee



Sammlung Luchterhand

SL 173. DM 9,80

Sammlung Luchterhand

Rainer Traub
Exkurs über Gleichmacherei

»Mit Gleichmacherei lassen sich Effektivität und Produktivität nicht entwickeln ... Wenn die Arbeiter Egalitarismus verlangen, so ist das ihr Sonderinteresse. Damit kann die Produktion nicht wirksam entwickelt werden. Letztlich wäre es gegen ihr eigenes Interesse ... Leider kennen die Arbeiter nicht immer ihre eigenen objektiven Interessen.« (Leitender ungarischer Gewerkschaftssekretär[1])

»Da gehen so konkrete Gespräche unter den Arbeitern herum, daß bei uns die Gesellschaft in bestimmte Klassen geteilt ist. Die einen, die haben schon so einen Sozialismus, daß sie nicht wissen, was sie mit ihm machen sollen, daß sie schon irgendwelche Besseren sind ... Wir haben seit 1945 schon dafür gekämpft, daß es keine Klassenteilung geben soll, und da macht man von oben schon diese Klassenteilung. Wieso? Weil, wenn man auf die eine oder andere Seite verteilt, dann teilt man sofort: soviel für die geistigen Arbeiter, soviel für die körperlichen. Wird da nicht von oben diese Klassenteilung gemacht?« (Polnischer Werftarbeiter[2])

»Wir dürfen nicht mit der Phrase von der Gleichheit spielen. Dies bedeutet ein Spiel mit dem Feuer.« (J. W. Stalin[3])

Drei Ansichten zur »Gleichmacherei« in drei Köpfen – sie entsprechen drei verschiedenen Positionen in der gesellschaftlichen Produktion.

Für den *Gewerkschaftssekretär* ist der Gleichheitsdrang der Arbeiter das besondere, der Sozialismus das allgemeine Interesse. Der aber sei Seinesgleichen anvertraut, denn die vielbesungenen Herren der Gesellschaft, die Arbeiter, kennen nun mal ihre eigenen objektiven Interessen nicht. Für den Gewerkschaftsmann existiert der Sozialismus außerhalb und unabhängig von den Produzenten, er ist sozusagen ein Ding, das sich quantitativ messen, aber nicht qualitativ, in den gesellschaftlichen Beziehungen selbst, bestimmen läßt. Er ist »zu kostbar«, als daß man ihn den Arbeitern ausliefern dürfte.

Der *Arbeiter* selbst ist »naiver«: Für ihn bedeutet Sozialismus Abschaffung der Klassen, d. h. auch Abschaffung der unterschiedlichen Entlohnung von Hand- und Kopfarbeit, ausführender und leitender Tätigkeit. Er beruft sich auf die Kämpfe seiner Klasse und denkt unbefangen im Sinne jener egalitär-demokratischen Prinzipien, die Marx und Lenin von der Pariser Kommune übernahmen. Der arme Prolet kennt seine objektiven Interessen nicht.

Den größten »Realismus« besitzt der *Herrschende*. Er sieht im Gleich-

heitspostulat das ärgerlichste Hindernis für die ökonomische Effektivität. Und mehr noch: Gleichheit ist für ihn nicht einmal ein naturwüchsiger proletarischer Traum, sondern eine Phrase, und Phrasen gehört der Kopf abgeschlagen, denn selbst als Phrase noch ist der Wunsch nach Freiheit eine akute Brandgefahr. Will man einem Flächenbrand vorbeugen, muß sie im Keim erstickt werden. Stalin erkennt in der »Gleichmacherei« die Alternative zum Bestand seiner Herrschaft. Nichts hat diese Herrschaft mehr zu fürchten als die selbständige, solidarische Klassenaktion der Arbeiter.

Grund zur Furcht haben auch die Kapitalisten in Westeuropa, seit in den Kämpfen der fortgeschrittensten und selbstbewußtesten Teile der europäischen Arbeiterschaft antihierarchische und egalitäre Momente wieder eine bedeutende Rolle spielen. Nicht nur die traditionelle Trennung von Ökonomie und Politik wird in diesen Kämpfen infrage gestellt, sondern zunehmend auch die herkömmliche gewerkschaftliche Lohnpolitik selbst, die mittels prozentualer Lohnerhöhungen die vertikale Lohnstruktur zementiert, der Konkurrenz zwischen höher und niedriger bezahlten Arbeitern Vorschub leistet, ihr gemeinsames Klasseninteresse vernebelt und solidarisches Handeln erschwert. So ist z. B. die – meist von der kämpferischen gewerkschaftlichen Basis erhobene – Forderung nach linearen statt prozentualen Lohnerhöhungen ein wichtiges Mittel beim Kampf um die Schaffung der Arbeiterklasse »für sich« (Marx). In diesem Sinn ist die Überwindung der individuellen Konkurrenz der Arbeiter untereinander nicht nur Voraussetzung dafür, dem Kapital eine allgemeine Konkurrenz um den Preis der Arbeitskraft zu machen, sondern zugleich elementare Bedingung ihrer historischen Aktion überhaupt.

Oft ohne es zu wissen, wiederbeleben die italienischen und französischen Arbeiter damit eine verschüttete Tradition, die so alt ist wie die bürgerliche Gesellschaft selbst und auch im »realen Sozialismus« gleichsam unterirdisch weiterschwelt. Seit dem Auftreten der plebejischen Vorläufer des modernen Proletariats war der Gleichheitsdrang der Massen ein Charakteristikum aller revolutionären Volkserhebungen. Der »soziale Egalitarismus der Plebejer«[4] ist jedoch sorgfältig zu unterscheiden von der bourgeoisen, rein politisch-juristischen Gleichheitsforderung als »Bedingung der bürgerlichen Existenz«, wenngleich er mit dieser zusammenhängt, denn die »proletarische Konsequenzzieherei von der politischen auf die soziale Gleichheit«[5] folgt, wie Engels sagt, dem bürgerlichen Gleichheitspostulat auf dem Fuße. Der wesentliche Unterschied zwischen beiden Gleichheitsvorstellungen liegt darin, daß die bürgerliche auf die Abschaffung der Klassenprivilegien, die proletarische auf die der Klassen selbst zielt.

Die utopischen Gesellschaftsentwürfe des frühen Sozialismus und Anarchismus haben der elenden kapitalistischen Ungleichheit »einen allgemei-

nen Asketismus und eine rohe Gleichmacherei« entgegengesetzt und »den ganzen Kommunismus auf gleichen Arbeitslohn reduziert«.[6] Marx und Engels haben sie deshalb kritisiert und diesen Utopien gegenüber auf den materiellen geschichtlichen Bedingungen des Sozialismus und dem künftigen Verschwinden des Arbeitslohnes überhaupt insistiert. Ihre Kritik richtet sich gegen die Vorstellung eines kommunistischen »Endzustandes«, die die Individuen *als Individuen* »gleichmachen«, d. h. ihre Individualität aufheben will, statt endlich eine befreite, nicht antagonistische, bewußt gesellschaftliche Individualität zur Entfaltung zu bringen. Für die Klassiker ist die egalitäre Gleichheit ein *notwendiges Durchgangsstadium* zur »freien Assoziation der Produzenten«, für die frühen Sozialisten war sie dagegen *das Ziel* der Geschichte.

Die reale geschichtliche Dynamik revolutionär-egalitärer Losungen als Negation der kapitalistischen sozialen Ungleichheit einerseits, als Voraussetzung des solidarischen Klassenhandelns des revolutionären Subjekts beim »Aufbau des Sozialismus« andererseits muß also streng unterschieden werden von der Konzeption eines »gleichmacherischen« Kommunismus als *Endziel*, wenngleich die egalitäre Explosivkraft einer proletarisch-kleinbäuerlichen Revolution diese Differenz selbst im Bewußtsein ihrer marxistischen Führer verwischen kann. So heißt es im bolschewistischen Parteiprogramm von 1919: »Die Sowjetmacht strebt die gleiche Entlohnung für jede Arbeit und (sic!) den vollständigen Kommunismus an . . .«[7]

Der Hauptunterschied zwischen »gleichmacherischen« Tendenzen unter kapitalistischen und nachkapitalistischen Verhältnissen besteht darin, daß im Kapitalismus die egalitären Bestrebungen der Produzenten sich notwendigerweise auf die ›horizontale‹ Ebene, d. h. auf die eigene Klasse beschränken, während mit dem Sturz der Ausbeuterklasse prinzipiell auch die ›vertikale‹ Einkommensschichtung zwischen Regierenden und Regierten revolutioniert, d. h. egalisiert werden muß. Mit Ausnahme der ersten Jahre nach der Oktoberrevolution ist jedoch bisher der Gleichheitsdrang der Arbeiter in den Übergangsgesellschaften von oben zurückgedrängt worden im Namen der höheren Produktivität und Effektivität, die durch materielle Anreize etc. garantiert werde, bzw. im Namen der angeblich höheren gesellschaftlichen Nützlichkeit von geistiger, leitender Arbeit. Die jahrzehntelange Passivität der sowjetischen Arbeiterklasse resultierte großenteils aus der extremen gegenseitigen Konkurrenz und Ungleichheit, in die sie die spezifisch sowjetische Industrialisierungsform (Stachanowismus, Universalisierung des Akkordsystems usw.) hineinzwang. »Der primitive ökonomische Individualismus des Arbeiters ist paradoxerweise eine der wesentlichen Bedingungen der stalinistischen kollektivistischen Uniformität. Er ist ebenso wichtig, wenn nicht wichtiger, wie der politische

Terror.«[8] Die ›horizontale‹ Ungleichmacherei der unmittelbaren Produzenten ist sozusagen der Schutzschild, hinter dem sich auch eine neue ›vertikale‹ Ungleichmacherei zwischen ausführender und leitender Arbeit, Regierten und Regierenden konsolidiert. Der Stachanowismus machte die Sowjetunion zum »fast klassischen Land einer Arbeiteraristokratie«[9]: Die ›horizontale‹ und ›vertikale‹ Ungleichmacherei ergänzen einander und stützen sich gegenseitig.

Obwohl die Lohndifferenz seit der »Entstalinisierung« wieder verkleinert und die extremen Formen der sozialen Ungleichheit in der SU (und den »Volksdemokratien«) gemildert wurden[10], besteht sowohl die horizontale wie die vertikale Ungleichheit weiter, und zwar in einem Ausmaß, das die Masse der Produzenten als drückend empfindet. Selbst wenn man konzediert, daß eine totale Angleichung sämtlicher Einkommen kaum realisierbar ist, könnte die Differenzierungsspanne sowohl horizontal wie vor allem vertikal verkleinert werden. Ob die Möglichkeit zur Wirklichkeit wird, hängt von der Initiative der Arbeiter ab. Sie wird zeigen, daß der Sozialismus kein »Ding« ist, dessen Perfektionierung primär durch die Steigerung des ökonomischen Output befördert wird, sondern ein revolutionäres und revolutionierendes System gesellschaftlicher Beziehungen.

Anmerkungen:

1 Hegedüs/Markus, *Die Neue Linke in Ungarn*, Berlin 1974, S. 167.
2 *Rote Fahnen über Polen.* (Übersetztes Tonbandprotokoll der Diskussion der Stettiner Werftarbeiter mit der neuen Parteiführung nach den »Dezemberereignissen« 1970), München 1972, S. 89.
3 J. W. Stalin auf dem 14. Parteitag der KPdSU 1925; zit. nach I. Deutscher, *Die sowjetischen Gewerkschaften*, Ffm. 1969, S. 126.
4 R. Kalivoda »Marxismus und Libertinismus«, in: ders., *Der Marxismus und die moderne geistige Wirklichkeit*, Ffm. 1970, S. 87.
5 F. Engels, »Materialien zum Anti-Dühring«, MEW Bd. 20, S. 580.
6 MEW Bd. 4, S. 489; Bd. 3, S. 197.
7 *Programmy i ustavy KPSS* (Programme und Statuten der KPdSU), Moskva 1969, S. 52. Es wird allerdings eingeschränkt, die sofortige Realisierung der völligen Gleichheit sei wegen der unentwickelten objektiven und subjektiven Bedingungen (bürgerliche Spezialisten, die nur gegen hohe Bezahlung für die Sowjetmacht zu arbeiten bereit sind) nicht möglich.
8 I. Deutscher, »Socialist Competition«, in: *Foreign Affairs*, April 1952, S. 376–390, hier S. 390.
9 I. Deutscher, *Die sowjetischen Gewerkschaften*, Ffm. 1969, S. 134.
10 Trotz allem ist natürlich *insgesamt* die soziale Ungleichheit im Staatssozialismus geringer als im Kapitalismus. Vgl. dazu D. Lane, *The End of Inequality? Stratification under State Socialism*, Harmondsworth 1971 (Penguin).

Renate Scherer
China: die Lohnfrage im Kampf zweier Linien

Die Lohnfrage in der VR China läßt sich nur in Abhängigkeit von dem gesamtwirtschaftlichen Industrialisierungskonzept und der daraus resultierenden Betriebsorganisation darstellen. Da die Entscheidung über den Weg zur Industrialisierung Ergebnis der politischen Linie war, die sich bis heute mehrfach geändert hat, werde ich das Thema historisch behandeln. Es kommt mir darauf an, innerhalb der Betriebsorganisation die Änderung zu beschreiben, welche das Leitungsprinzip, die Rolle der Partei und der Spezialisten, die Funktion der Gewerkschaften und das Maß der Einbeziehung oder Ausschaltung der Arbeiter von der Planung und Organisierung des Produktionsprozesses erfahren haben. Aus diesem Zusammenhang ergab sich in der VR China die unterschiedliche Behandlung der Lohnformen, die ich, um dem Leser im voraus einen Überblick zu geben, in der historischen Abfolge grob skizzieren will:

1949-57 Dominanz des Akkordlohns und Betonung des materiellen Anreizes
1957-60 Abschaffung des Akkordlohns und Hervorhebung des »moralischen Anreizes«
1960-67 Wiedereinführung des Akkordlohns
ab 1967 erneute Abschaffung des Akkordlohns; der Zeitlohn wird einzige Lohnform.

Stellt man die Frage, wer handelt und was ändert sich, so kann man sagen, daß der Wechsel der Lohnformen nicht infolge sozialer Bewegungen der Arbeiter eintrat. Erst im Verlauf der Kulturrevolution erreichten die Arbeiter durch die Beherrschung des Arbeitsprozesses ein Maß an Selbstbewußtsein, das ihnen erlaubte, eigene Vorstellungen für die Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu entwickeln und durchzusetzen. Bis dahin überließen sie sich der Führung der Partei.

Die Arbeiter in der Revolution

In China wurde die Revolution nicht von den Arbeitern gemacht. In einem langandauernden und zähen Kampf breitete sie sich auf dem Lande aus und eroberte erst in ihrem letzten Stadium die Städte. In den Städten war 1927 die revolutionäre Arbeiterbewegung durch Chiang Kai-shek ver-

nichtet worden. Jeder Versuch der Arbeiter, sich zu organisieren, war in den darauffolgenden Jahren von der Kuomintang oder in den besetzten Gebieten von den Japanern unterdrückt worden. So standen die Arbeiter in ihrer Mehrheit bis 1948/49 außerhalb des Revolutionsprozesses und außerhalb des Einflusses der Kommunisten. Deshalb konnten sich in den Städten Ausbeutungsverhältnisse erhalten, die in ihren Formen und Methoden vor- und frühkapitalistischen Charakter hatten. Die übliche Art, Arbeiter zu beschäftigen, war das »Kontraktorensystem«. Nicht die Fabrikbesitzer stellten die Arbeiter ein und bezahlten sie, sondern ein Kontraktor. Für eine festgesetzte Menge von zu produzierenden Waren erhielt er eine bestimmte Summe Geld. Wurde die Warenmenge nicht erreicht, mußte er die Differenz bezahlen; wurde sie überschritten, erhielt er eine Prämie. Diese Kontraktoren kauften die Arbeiter und heuerten Subkontraktoren und Kontrolleure an, die sie an der Prämie beteiligten, und die vor allem die Aufgabe hatten, den Arbeitergruppen in den Fabriken die Arbeit zuzuweisen und sie zu überwachen. Da eine Arbeitsgesetzgebung faktisch nicht existierte, waren die Arbeiter der Willkür und Habgier der Kontraktoren voll ausgeliefert. Aufgrund der herrschenden Arbeitslosigkeit und des rohen Charakters der Arbeit wurde der Arbeitstag für einen Hungerlohn bis zu seinem Maximum verlängert. Im Bewußtsein des Arbeiters bestand kein Zusammenhang zwischen Arbeitsleistung und Lohnhöhe, und die Löhne aller Familienmitglieder zusammen – Kinderarbeit war noch verbreitet – reichten in vielen Fällen nicht aus, das Lebensminimum zu garantieren.

Die Forderungen der Arbeiter an die Revolution von 1949 beschränkten sich zunächst auf die Abschaffung der übelsten Auswüchse wie Prügelstrafe und Kinderarbeit, auf finanzielle Besserstellung und soziale Sicherheit. Die Arbeiter hatten in den Fabriken bis dahin keine eigenen Organisationsformen entwickelt und waren schon gar nicht zur Forderung der Arbeiterselbstverwaltung vorgedrungen. Aus diesem Grund tauchte das Problem, welches in der Sowjetunion das Verhältnis zwischen Arbeitern und Partei unmittelbar nach der Revolution belastet hatte, gar nicht auf, nämlich ob die Wirtschaft durch einen Rat der Fabrikkomitees oder durch zentralistische Staatsorgane geführt werden sollte. Die chinesische KP konnte so ihrer Etappenvorstellung – Wiederaufbau vor Klassenkampf – folgend zunächst die Führung des größten Teils der Betriebe den Kapitalisten[1] und die Interessenvertretung der Arbeiter den neugegründeten Gewerkschaften überlassen. Sie selbst konzentrierte sich bis 1952 in der Hauptsache darauf, die gesamtwirtschaftliche Grundlage für die vorgesehene Industrialisierungsanstrengung des ersten Fünfjahrplans zu legen: die Agrarreform durchzuführen, die durch Krieg und Demontage zerstörten Industrieanlagen und das Transportsystem wie-

deraufzubauen, den durch die politische Aufteilung zerrissenen inneren Markt wiederherzustellen, ein einheitliches Währungssystem einzuführen und die galoppierende Inflation zu stoppen.
Zur Vorbereitung des Fünfjahrplans entsprechend dem sowjetischen Industrialisierungsmodell gehörte auch, das Kontraktorensystem abzuschaffen und die Arbeiter zu einer neuen Einstellung gegenüber ihrer Arbeit zu erziehen. Zu diesem Zweck wurden der Akkordlohn und das »Verantwortlichkeitssystem« eingeführt. Der Akkordlohn galt 1949 in China als die beste Lohnform und als das fortschrittlichste Lohnsystem. Er wurde in den Großbetrieben schnell durchgesetzt (1953 arbeiteten bereits 43% der Arbeiter der Nord-Ost-Region, dem Zentrum der Schwerindustrie, im Akkord). Es ist zu vermuten, daß auch die Arbeiter ihn als Fortschritt empfunden haben, da er mehr Lohn brachte. Zwischen 1949 und 1952 wurden die Löhne der Arbeiter und Angestellten generell um durchschnittlich über 70% erhöht.
Im »Verantwortlichkeitssystem« hatte der einzelne Arbeiter für seinen Arbeitsplatz, für Werkzeug, Maschine etc. verantwortlich zu sorgen. Beide, Akkordlohn und Verantwortlichkeitssystem, zielten auf eine Individualisierung des Arbeiters, um ihn auf eine spezialisierte, arbeitsteilige Tätigkeit vorzubereiten. Zudem sollte er lernen, Anordnungen und Normvorgaben freiwillig und aktiv auszuführen.
1949 gab es in China 3 Mio. Industriearbeiter, darunter 600 000 Frauen, das entsprach etwa einem halben Prozent der Gesamtbevölkerung. Die Arbeiter waren ihrer Herkunft nach zum größten Teil entwurzelte Bauern. Auch wenn sie schon in der zweiten Generation in den Städten arbeiteten, hatten sie die Verbindung zur Großfamilie in den Dörfern in der Regel nicht abgebrochen. Da die Fabrikarbeit meist keine besondere Qualifikation verlangte, war eine ständige Fluktuation zwischen Stadt und Land üblich. Das Ziel der KP war es, eine Klasse von Industriearbeitern zu schaffen, die ihre Reproduktionsbasis ausschließlich in den Städten haben und sich der fortschreitenden Industrialisierung entsprechend qualifizieren sollte. (Das Verhältnis von Facharbeitern und Technikern zu ungelernten Arbeitern war 1950 selbst im Zentrum der Schwerindustrie nur 1 : 600, 1963 schon 1 : 12.) Die Arbeiterklasse war für die Partei nicht nur als subjektive Basis der Industrialisierung notwendig, sondern auch als ideologische Basis der »Diktatur des Proletariats«.

Die Rolle der Gewerkschaften

Da man im Kapitalismus bei Lohnfragen unwillkürlich, in welcher Form auch immer, an Gewerkschaften denkt, die Gewerkschaften in China aber zunehmend an Bedeutung verloren, will ich deren Rolle vorweg etwas

grundsätzlicher behandeln, um im weiteren kaum noch auf sie einzugehen. In der ersten Zeit schlossen die Gewerkschaften sowohl in den privaten wie in den verstaatlichten Betrieben mit der Betriebsleitung Kollektivverträge über Löhne, Arbeitszeit, Arbeitssicherheit etc. ab und überprüften Entlassungen. Auf der anderen Seite hatten sie die Arbeiter zu einer neuen Haltung gegenüber der Arbeit zu erziehen und auf die strikte Einhaltung der Arbeitsdisziplin zu achten, um die Erfüllung der Produktionsaufgaben zu garantieren. Der Widerspruch, der in dieser Doppelfunktion angelegt war, einerseits für die unmittelbaren Interessen der Arbeiter und andererseits für die Steigerung der Arbeitsproduktivität sorgen zu müssen, führte zu Konflikten, in denen die Gewerkschaften von Seiten der Arbeiter als »Arbeiterkontrollbüro« und »Schwanz der Partei« beschimpft oder von Seiten der Partei als »Wohlfahrtsgewerkschaft« und »Ökonomisten« kritisiert wurden. Ihre Unabhängigkeit von der Partei begründete die Gewerkschaft damit, daß der Staat – auch wenn er von der KP geführt werde – vier Klassen mit unterschiedlichen Interessen vertrete und nicht nur die Arbeiter. Deshalb müßten die Gewerkschaften auch in den staatlichen Betrieben, wo eine Arbeitsteilung zwischen Betriebsleitung und Arbeitern existierte, die Interessen der Arbeiter gegenüber der Administration vertreten. Aus der Sicht der Partei – das läßt sich auch an dem Gewerkschaftsgesetz von 1950 ablesen[2] – kam den Gewerkschaften einerseits die Aufgabe zu, die Arbeiter und Angestellten national zu organisieren und für die Gesetze und Verordnungen des neuen Staates zu gewinnen. Auf der anderen Seite sollten sie, da die Partei aufgrund des oben beschriebenen Verlaufs der Revolution kaum Kontakt mit der Arbeiterschaft hatte, deren Stimmung und Forderungen an die Partei weitergeben.

Mit der zunehmenden Konsolidierung der Parteikomitees und deren Führungsrolle in den Betrieben diente die Gewerkschaft nur mehr einseitig als »Transmissionsriemen« für Vermittlung von Produktionsvorhaben an die Arbeiter. 1956 und 1957 kam es zu lokalen Streiks[3] und Petitionen (Arbeiter zogen – zumeist mit ihrer ganzen Familie – vor die zuständige Behörde). Der Anlaß war vor allem Unzufriedenheit mit Sozialleistungen, wie mangelhafte medizinische Versorgung, schlechtes Kantinenessen, schlechte Wohnverhältnisse etc. Keiner dieser Streiks wurde von den Gewerkschaften organisiert und unterstützt; sie richteten sich im Gegenteil auch gegen die Gewerkschaftsführung in den Betrieben und deren Zusammenarbeit mit der Betriebsleitung. In der ersten Phase der Kulturrevolution versorgten die Gewerkschaften die Arbeiter dann zwar mit höheren Löhnen, indem sie zusammen mit der Betriebsleitung die Fonds antasteten. Im Hintergrund aber stand die Absicht, die Arbeiter gegen die Rebellenorganisationen und gegen den Ansturm der Kulturrevolution

zu aktivieren, um so die attackierten Parteikomitees auf kommunaler und betrieblicher Ebene zu schützen. Nachdem dieser Machtkampf zugunsten der Kulturrevolution entschieden war, lösten sich die Gewerkschaften im Frühjahr 1967 auf. Ab 1971 wurden sie wieder aufgebaut. Im Grunde aber haben sie keine Funktion mehr, da die Arbeiter inzwischen gelernt hatten, ihre Interessen in eigenen Organisationen – den Arbeiterverwaltungsgruppen – zu artikulieren und da die Arbeiterverwaltungsgruppen und die Betriebsparteikomitees in ein direktes Verhältnis zueinander traten.

Die Schwerindustrie in Führung

Seit Mitte des letzten Jahrhunderts war China imperialistischen Mächten ausgeliefert. Wirtschaftliche Unterentwicklung hatte die territoriale Aufteilung in Interessensphären und seit Beginn der 30er Jahre die Okkupation durch die Japaner ermöglicht. Nachdem die politische Unabhängigkeit 1949 erkämpft war, kam es darauf an, sie durch den Aufbau einer eigenen Industrie und die Entwicklung der landwirtschaftlichen Produktivität zu erhalten und zu festigen. Wie sollte industrialisiert werden?
Die chinesischen Kommunisten hatten bis dahin kein Konzept für die Industrialisierung entwickelt, so daß sich das sowjetische Modell als einziger Weg anbot. Zudem war China auf finanzielle Unterstützung und Spezialisten angewiesen, die es nur aus der Sowjetunion bekommen konnte. So wurde der 1. Fünfjahrplan (1953-57) in seinem Inhalt durch die sowjetischen Experten bestimmt. Sein Ziel bestand darin, durch vorrangige Förderung der Schwerindustrie den Grundstock für eine beschleunigte Industrialisierung zu legen. Mit den sowjetischen Spezialisten (zwischen 1949 und 59 waren insgesamt 10 800 in China tätig) und den 141 bis ins Detail von der SU geplanten und gebauten »Übernormprojekten« übernahmen die Chinesen auch die Formen und Methoden sowjetischer Wirtschaftsführung. Ausgehend von den sino-sowjetischen Projekten wurde das Prinzip der Einmannleitung in allen großen Fabriken und Bergwerken eingeführt und war als Modell für die Industrialisierung des ganzen Landes gedacht. Die zentralistische Betriebsführung wurde mit der Anwendung der spezialisierten Technologie begründet und implizierte die unangefochtene Herrschaft der Spezialisten (mit entsprechenden Privilegien).
Die kommunistische Partei, deren Prinzip im militärischen Bereich bisher immer gewesen war, daß die Politik die Waffen anleitet, ordnete sich den Befehlen und Weisungen des alleinverantwortlichen Direktors in den Betrieben unter. Sie hoffte so, die Rückständigkeit Chinas in beschleunigtem Tempo zu überwinden. In einer chinesischen Zeitung hieß es 1954: »Um die Produktion zu erhöhen, muß man sich vollständig auf den Fabrik-

leiter verlassen. Die betrieblichen Sektionen von Partei, Gewerkschaft und Jugendliga – alle sind nur seine Helfer.«[4]

Das hierarchisch gestaffelte Leitungssystem bedeutete eine scharfe Trennung zwischen Kopf- und Handarbeit. Die Arbeiter waren vom Entscheidungsprozeß ausgeschlossen und auf bloße Ausführung beschränkt. In täglichen Produktionsplänen wurde jedem einzelnen Arbeiter vorgeschrieben, was er zu leisten hatte. Diese Normtabellen stellten für die Arbeiter das Kernstück der Betriebsführung dar. Sie waren Ausgangspunkt für das komplizierte individuelle Entlohnungssystem und dienten zur täglichen Kontrolle der Arbeitsausführung. Die Tabellen machten aber auch die Produktion – zumindest an der Basis – für die Arbeiter durchschaubar und führten zu einer speziell chinesischen Erweiterung des sowjetischen Führungsstils. Die Arbeiter nahmen die allabendlichen Produktionsresultate zum Anlaß, Gegenpläne aufzustellen und in »Konsultativkonferenzen« mit der Leitung zu diskutieren.

In den verstaatlichten Betrieben wurden die Löhne nicht mehr zwischen Gewerkschaft und Betriebsleitung ausgehandelt, sondern von der Zentralen Planbehörde entsprechend dem festgelegten Verhältnis von Akkumulation und Konsumtion bestimmt. Dabei folgte man dem Prinzip, die Löhne proportional zum Produktionsanstieg zu erhöhen. Die Aufgabe der Gewerkschaften bestand jetzt nur noch darin, die Arbeiter zu guten Leistungen zu ermuntern, Studienklassen für technischen und politischen Unterricht einzurichten und die Fonds für Kranken-, Unfall- und Altersversicherung zu verwalten.[5] Die Gewerkschaftsausschüsse, erzählte ein hoher Gewerkschaftsfunktionär, »bilden Gruppen, die mit Gongschlägen und Trommeln – während der Arbeitsstunden – die Helden der Arbeit feiern. Sie führen Buch über die Fortschritte der einzelnen Arbeiter bis hin zur letzten Akkordleistung und versenden Anerkennungsschreiben und Belohnungen für gute Plan- und Sollerfüllung. Sie füllen die Fabrik mit Musik und Schlagworten und sind unermüdlich dabei, irgend etwas zu organisieren.«[6]

Den Wirtschaftsprinzipien und -zielen entsprach ein Lohnsystem, das an der Leistung des einzelnen Arbeiters orientiert war. Dieses Leistungslohnsystem aber galt nur für die großen Fabriken und Bergwerke, nicht für Kleinbetriebe und Landwirtschaft.

Die Planbehörde fixierte Produktivitätsnormen und ordnete ihnen bestimmte Lohnklassen zu. In den Betrieben gab es für die Arbeiter 7 bzw. 8 Lohnklassen mit Koeffizienten zwischen 1 und 3, d. h. die Arbeit der 8. Lohnklasse, die den Koeffizienten 3 hatte, wurde dreimal so hoch bewertet und bezahlt wie die des Arbeiters der 1. Lohnklasse. Der Lohn der untersten Lohnklasse sollte dem Existenzminimum entsprechen. Die Kriterien für die Lohneinstufung waren Qualifikation, Schwierigkeitsgrad

und Relevanz der Arbeit, Arbeitsbedingungen und Erfahrung des Arbeiters. (Für die Angehörigen der Betriebsleitung bestand ein besonderes Lohnklassensystem mit einem höheren Koeffizienten.) Die Lohnklassen bildeten die Bemessungsgrundlage für den Leistungs- und den Akkordlohn. Ein einfacher Zeitlohn existierte nicht.

Innerhalb jeder Lohnklasse gab es Lohndifferenzen, die von der individuellen Leistung abhingen. Beim Leistungslohn kam es darauf an, die Norm zu erfüllen. Wurde sie erreicht, war der Grundlohn garantiert; war dies nicht der Fall, so wurde der Lohn entsprechend gekürzt; fiel der Arbeiter unter 75% seiner Soll-Norm, mußte er mit Bestrafung rechnen. Bei Überfüllung der Norm erfolgte eine Mehrbezahlung. Darüberhinaus wurde ein Prämiensystem eingerichtet. Unter der Voraussetzung der Normerfüllung erhielten die Arbeiter Zuschläge für hohe Produktionsleistung, gute Qualität, Materialeinsparung etc.

Besonders gefördert wurde der Akkordlohn (1957 arbeiteten 42% aller Arbeiter im Akkord). Er wurde auf der Basis der Lohnklassen gemäß Zeit und Menge festgesetzt. Arbeiter, die im Akkord arbeiteten, bekamen von vornherein einen um 10% höheren Grundlohn.

Für alle Betriebe galt, daß technische Erfindungen, Neuerungen und Rationalisierungsvorschläge mit Prämien vergütet wurden, deren Höhe sich nach der Einsparung richtete. Zusätzliche Verdienstmöglichkeiten waren Überstunden und Nachtarbeit.

Neben den beschriebenen Lohnunterschieden innerhalb eines Betriebes gab es Lohndifferenzen zwischen den Wirtschaftssektoren und innerhalb der Sektoren zwischen den einzelnen Branchen. Die durchschnittliche Lohnhöhe eines Betriebes wurde von seiner gesamtwirtschaftlichen Relevanz abhängig gemacht. Die höchsten Löhne zahlte die Schwerindustrie, innerhalb dieser wiederum Bergbau und Verhüttungsindustrie.

Um »die im ersten Fünfjahrplan aufgestellten gigantischen Aufgaben vorzeitig zu erfüllen und überzuerfüllen« wurde 1956 mit Unterstützung der Gewerkschaften eine Lohnreform durchgeführt. Sie brachte eine größere Differenzierung und ein noch stärkeres Lohngefälle, da die Lohnhöhe direkter nach Arbeitsleistung, Qualifikation und Relevanz der Industriebetriebe bemessen werden sollte. Zugleich wurden die Löhne durchschnittlich um 14,5% angehoben, die unterste Lohnstufe um 8%, die oberste um 18%. Die durchschnittlichen Monatslöhne der Arbeiter betrugen:

in der Schwerindustrie	85 yüan
in der Leichtindustrie	56 yüan
im Baugewerbe	43 yüan (in Peking)[7]

Die Lohnerhöhungen der Arbeiter vergrößerten noch die Kluft, die zwischen dem Einkommen der Arbeiter und dem der Bauern ohnehin schon bestand. Die Unzufriedenheit der Bauern nahm weiter zu. Sie drückte sich

u. a. in einer Landflucht der Bauern aus. Als Lösung für dieses Problem konnte der Staat unter den Bedingungen des 1. Fünfjahrplanes nur eine optische Korrektur vornehmen: er reduzierte die Löhne der ungelernten Arbeiter und unteren Angestellten, die auf dem Lande tätig waren, um wenigstens hier die Lohndiskrepanz zu verringern.

Die Produktionsschlacht

Die Kritik der chinesischen KP-Führung am sowjetischen Entwicklungsmodell, speziell an der Einmannleitung, wurde indirekt 1954/55 an der Person Kao Kangs geführt. Als Leiter der staatlichen Planungskommission und Vorsitzender des Regionalbüros Nord-Ost, des Zentrums der Schwerindustrie, besaß Kao Kang eine Machtposition, die er dazu benutzt haben soll, die Nord-Ost-Region in ein »unabhängiges Königreich« zu verwandeln. Seine Macht resultierte aus der Dominanz der Schwerindustrie, die er repräsentierte, und stützte sich auf das daraus abgeleitete Prinzip der Einmannleitung und der Herrschaft der Spezialisten.
Die Spezialisten sind – im Gegensatz zur politischen Führung – aufgrund ihrer Funktion innerhalb der Arbeitsteilung auf einzelne Betriebe und Sektoren beschränkt, ohne die gesamtgesellschaftlichen Aspekte im Auge zu haben. Sie orientieren sich nur an der Einzelrentabilität, anstatt die Produktivität der Gesamtwirtschaft zu berücksichtigen. In der Kao Kang-Affäre deutete sich der Kampf an, den die Chinesen als Widerspruch zwischen »Primat der Politik« und »Primat der Ökonomie« bezeichnen, wobei »Primat der Ökonomie« für Herrschaft der Spezialisten steht.
Der 8. Parteitag der KP China im September 1956 kritisierte die formale Struktur, die die Spezialistenherrschaft ermöglichte. Die Einmannleitung in den Betrieben wurde durch das Prinzip der »individuellen Verantwortung unter kollektiver Führung der Partei« ersetzt, und die Wirtschaft wurde dezentralisiert.
Die inhaltliche Korrektur des sowjetischen Entwicklungsmodells erfolgte in der Politik des »Großen Sprung nach vorn« (Winter 1957). Die einseitige finanzielle Unterstützung der Schwerindustrie (diese bezog zwischen 1953 und 1957 85% der staatlichen Investitionen) führte zu einem Stagnieren der Landwirtschaft, einem unverhältnismäßigen Zurückbleiben der Leichtindustrie und damit zu Engpässen in der Versorgung mit Nahrungsmitteln und Konsumgütern. Damit war letztlich auch die Entwicklung der Schwerindustrie bedroht, denn die Landwirtschaft mußte die Mittel für den Beginn der Industrialisierung bereitstellen. Obendrein sollte sie – da der Schwerindustrie Modellcharakter für alle Sektoren der Wirtschaft zugedacht war – in ihrem unterentwickelten Zustand verharren, bis

sie von der Produktionsmittelindustrie mit Maschinen versorgt werden konnte. Soziale Unruhen der Bauern wären die Folge gewesen. Im Ansatz zeigten sie sich bereits. Die KP wäre gezwungen gewesen, den Bauern, die fast 90% der Bevölkerung ausmachten, mit Zwang und Terror das Mehrprodukt abzunehmen, hätte sie darauf beharrt, das bisherige Entwicklungsmodell durchzuziehen.

Die Kritik und Ablehnung der sowjetischen Mittel und Methoden der Industrialisierung kulminierten im Großen Sprung in dem Prinzip »auf zwei Beinen gehen« und in der Aktivierung der Arbeiter und Bauern durch die Partei. Anstatt sich auf die wenigen Spezialisten und die entwickelte Technologie zu verlassen, sollten alle verfügbaren Ressourcen ausgeschöpft werden. Die landwirtschaftliche Entwicklung wurde als Grundlage der Industrialisierung anerkannt. Gleichzeitig sollten konventionelle wie moderne Produktionsverfahren, Großbetriebe wie Mittel- und Kleinbetriebe gefördert und neben der zentralen Wirtschaftsleitung die lokale Ebene betont werden.

Die KP ersetzte die Führung der Spezialisten durch politische Kader und aktivierte damit für den wirtschaftlichen Aufbau sozusagen ihr ureigenes Kräftepotential, das in dreißigjährigem revolutionären Kampf gewachsen war. Wie im Bürgerkrieg wurden alle menschlichen Kräfte zusammengefaßt und mobilisiert, um eine Produktionsschlacht zu gewinnen. Geführt wurde sie von den durch Guerillataktik geschulten Kadern, die gelernt hatten, größere Gruppen anzuleiten, zu improvisieren und allgemeine Direktiven auf konkrete Situationen anzuwenden.

In den Betrieben übernahmen die Parteikomitees die Leitung. Das Prinzip war »konzentrierte Führung bei geteilter Verantwortung«. Damit war gemeint, daß die Parteikomitees den Produktionskolonnen und -gruppen allgemein umrissene Aufgaben zuwiesen, die diese nach eigenen Vorstellungen ausführten. Kontrolliert wurde nur das Resultat. Nicht mehr der spezialisierte Facharbeiter galt als Inbegriff des politisch fortschrittlichsten Arbeiters, sondern idealer Arbeiter war nun derjenige, der in verschiedenen Funktionen einsetzbar und zur Improvisation fähig war.

Der Große Sprung bedeutete auf dem Lande den massenhaften Einsatz von Arbeitskräften für Großbauprojekte, Hochofenkampagne und ländliche Kleinindustrie. Er führte aber auch in der städtischen Industrie zu einer noch größeren Anstrengung. In einem Jahr erhöhte sich die Zahl der Industriearbeiter von 9 Mio. auf 25 Mio. Die Mobilisierung der Arbeiter zu höchster Arbeitsleistung, die sich in ständigen Normerhöhungen und der Verlängerung des Arbeitstages auswirkte, war nur möglich bei einer Egalisierung des Lohnsystems. Die erzwungene und freiwillige Normerhöhung machte letztlich den materiellen Anreiz in Form von Prämien

und Akkordlohn überflüssig. Hinzu kam, daß dem Staat auch die Mittel gefehlt hätten, die 25 Mio. Arbeiter wie bisher die 9 Mio. privilegiert zu entlohnen. Der Zeitlohn wurde eingeführt.
Gemessen am Produktionserfolg erwies sich der Große Sprung jedoch als gescheiterte Hoffnung. Ursache waren einerseits Naturkatastrophen und der abrupte Abzug der sowjetischen Spezialisten, die sogar die Pläne für die im Bau befindlichen Projekte mitnahmen. Ein weiterer Grund aber lag darin, daß der Große Sprung nur die einfache Negation des sowjetischen Entwicklungskonzepts war. Politische Begeisterung konnte technisches Wissen nicht ersetzen, Improvisation nicht gesamtgesellschaftliche Planung. Zudem hätten die Arbeiter und Bauern die Überanstrengung nicht länger durchhalten können. Wieder war eine Korrektur der Wirtschaftspolitik unumgänglich.

Neue Ökonomische Politik

Die wesentlichen Prinzipien des Großen Sprungs, »auf zwei Beinen gehen« und »Führung der Partei«, wurden beibehalten. Geändert haben sich die Formen und Methoden, wie die »Landwirtschaft als Basis« ausgebaut und »die Industrie als führender Faktor« entwickelt werden konnte. Das Leitmotiv, das über der Phase von 1960 bis zur Kulturrevolution stand, war Rentabilität. In der Landwirtschaft wurde der Tendenz nachgegeben, die Privatparzelle der Bauern zu vergrößern und freie Märkte wieder zuzulassen. Ähnlich wie in der NEP-Phase der Sowjetunion erwartete man, daß die landwirtschaftliche Produktion am effektivsten durch Unterstützung der mittleren und reichen Bauernwirtschaften angehoben würde.[8]
In der Industrie wurden unrentable Betriebe geschlossen und der Profit zum wesentlichen Kriterium erhoben. Die Spezialisten kehrten in ihre Machtpositionen zurück, eingeschränkt allerdings durch das Prinzip des 8. Parteitags: »individuelle Verantwortung bei kollektiver Führung des Betriebsparteikomitees«. Hatte im 1. Fünfjahrplan nur der Experte, im Großen Sprung nur der politische Kader etwas gegolten, so war jetzt die Devise: »Rot und Experte sein«. In den Zeitungen wurden ab 1960/61 lange Diskussionen über Lohnformen geführt. Die Quintessenz war, daß das Prinzip »mehr Geld für mehr Arbeit« dem Sozialismus am besten entspräche. Auch in der Lohnfrage versuchte man die Neuerung, die der Große Sprung gebracht hatte, die Gruppenarbeit, nicht ganz fallenzulassen. Man führte die Form des Team-Akkords ein; wo dieser nicht funktionierte, ging man zum Einzelakkord zurück. Ganz allgemein wollte man »der politischen Erziehung den ersten Platz einräumen, dem materiellen Anreiz freie Bahn geben«[9].

Im Großen Sprung hatte die Partei die Arbeiter gegen die Spezialisten mobilisiert und die hierarchische Struktur der Betriebsleitung zerschlagen, um die Aktivität und den Eifer der Arbeiter für die Produktion zu entfesseln. Jetzt übernahmen die Parteikomitees in den Betrieben das bornierte Einzelrentabilitätsdenken der Spezialisten. Der Parteifunktionär wurde zum »Produktionsfunktionär«. Die wieder eingeführte Hierarchisierung des Produktionsprozesses verbunden mit einem starren System von Regeln und Vorschriften führte zu Lethargie und Desinteresse bei den Arbeitern. Das Produktionswachstum ging zurück. Dies war der Hintergrund, auf dem die Kulturrevolution notwendig wurde, und es erklärt auch, warum der Kampf gegen die Bürokratisierung – als »Kampf zweier Linien« – diesmal innerhalb der Partei geführt werden mußte.

Die Basis der Kulturrevolution

Schon im Beschluß des Zentralkomitees der KPCh über die Große Proletarische Kulturrevolution – inspiriert von der Mao-Gruppe – vom August 1966 waren die Arbeiter als Hauptkraft der Kulturrevolution bezeichnet worden. Trotzdem breitete sich die Kulturrevolution erst in ihrer zweiten Phase, im Winter 1966/67, in den Fabriken aus. Der Grund dafür war, daß die Mobilisierung der Arbeiter nicht auf dem direkten Weg durch die Parteikomitees in den Fabriken geschehen konnte, da diese gerade die Parteifraktion verkörperten, die die Produktivkräfte fesselte. Die Mao-Gruppe, die in diesem Linienkampf innerhalb der Partei das gesamtgesellschaftliche Interesse gegen die Einzelrentabilität repräsentierte, war also gezwungen, von außen – auf dem Umweg über eine Intellektuellenbewegung – an die Arbeiter heranzutreten. So blieb die Kulturrevolution zunächst auf die Schulen und Universitäten beschränkt. Nur in wenigen Fabriken haben die Arbeiter spontan die allgemeine Kritik der Kulturrevolution auf ihre Betriebsleitung und deren Wirtschaftsführung angewendet. In ihrer Mehrzahl wurden die Arbeiter erst dadurch in die Auseinandersetzung einbezogen, daß die angegriffenen Parteikomitees, Gewerkschaften und Betriebsdirektoren versuchten, sie durch Lohnerhöhung und Sondervergünstigungen auf ihre Seite zu ziehen. Darüberhinaus forderten sie die Arbeiter auf, ebenso wie die Schüler nach Peking zu fahren und dort »revolutionäre Erfahrungen auszutauschen«. Das bedeutete Stillegung der Produktion. Außerdem sollen sie die Arbeiter zu den Streiks im Jannuar 1967 ermutigt haben, die die wichtigsten Eisenbahnlinien sowie Fabriken in einigen Städten betrafen. Dahinter stand die Absicht, die Kulturrevolution durch ein Wirtschaftschaos zum Rückzug zu zwingen.

Die Stillegung der Fabriken aber eröffnete den Rebellenorganisationen die Möglichkeit, in die Fabriken zu gehen (bei früheren Versuchen waren sie von den Arbeitern hinausgeworfen worden) und die Produktion, soweit sie dazu imstande waren, in Gang zu setzen. Damit war der Anfang für die Absetzung der alten Parteikomitees und Direktoren in den Betrieben gemacht. In den folgenden Monaten wurden in den Fabriken »Revolutionskomitees« als provisorische Leitungsgremien gebildet, in denen neben Arbeitern, Technikern und Kadern auch die Volksbefreiungsarmee vertreten war. Die Betriebsparteikomitees etablierten sich erst wieder nach dem 9. Parteitag im April 1969. Daraufhin zog sich das Militär schrittweise wieder zurück.

Ziel der Mao-Gruppe war ganz allgemein, die Arbeiter zur Befreiung von überflüssiger Subordination zu ermuntern und sie dadurch wieder an der Produktion zu interessieren. Sie rief dazu auf, »führende Organe und führende Funktionäre der Partei und des Staates auf jeder Ebene durch freie Meinungsäußerung, Wandzeitungen, große Debatten und umfangreichen Austausch revolutionärer Erfahrungen zu kritisieren und zu kontrollieren«.[10] Der linke Flügel der Intellektuellen, die diesen Ruf in die Betriebe tragen sollten, radikalisierte die Diskussion um eine Neuorganisation der Betriebe. Die linken Rebellen gingen nicht von betriebsorientierten Argumenten aus, sondern ließen sich von den Prinzipien leiten, die Marx anhand der Pariser Kommune dargelegt hatte. Analog der Vorstellung von der Rücknahme des Staates in die Gesellschaft dachten sie daran, die gesonderte Betriebsleitung überflüssig zu machen. Diese Idee begann sich in der »Shanghaier Kommune« zu realisieren, setzte sich aber nicht durch. Nach Maos Ansicht kam sie zu früh. Als Resultat des kulturrevolutionären Prozesses ergab sich auf Betriebsebene eine neue Art der Kooperation. Kriterium für den sozialistischen Betrieb wurde die Gleichheit, Zusammenarbeit und Integration der verschiedenen Funktionsgruppen, die den »kombinierten Gesamtarbeiter«[11] bilden: Arbeiter, Techniker und Verwaltungskader. Die Elemente des produktiven Gesamtarbeiters sollten sich bewußt aufeinander beziehen. Die Parole »Die Arbeiter sind die Herren der Betriebe« bedeutet nicht die reale Vorherrschaft der Arbeiter im Sinne einer Arbeiterselbstverwaltung, sondern ist Ausdruck der Gleichsetzung von Partei und Arbeitern. Die dominierende Rolle der Partei ist geblieben mit der Begründung, die Partei müsse dafür sorgen, daß die Arbeitsteilung zwischen den Funktionsgruppen auf die unterschiedlichen Arbeitsaufgaben beschränkt bleibt und sich nicht zu einem sozialen Gegensatz nach dem Motto »die Kopfarbeiter regieren, die Handarbeiter werden regiert« auswächst. Um die wechselseitige Kontrolle zu ermöglichen, wurde die Forderung aufgestellt, daß

- die Arbeiter sich an der Verwaltungsarbeit beteiligen

- Parteikader, Techniker und Leitungspersonal turnusmäßig Produktionsarbeit leisten
- Techniker und Arbeiter eng zusammenarbeiten.

Ausdruck dieses Integrationsversuches war die Ersetzung des Direktors durch eine »Dreierallianz« in Form des Revolutionskomitees, in dem alle Gruppen vertreten sind.

Für die Arbeiter war die entscheidende organisatorische Neuerung die Herausbildung von Arbeiterverwaltungsgruppen. Diese wurden auf verschiedenen Ebenen des Betriebes von den Arbeitern gewählt. Ihre Funktion war nicht die Leitung der Betriebe – wenn sie auch beratend daran teilnahmen –, sondern die Gestaltung des unmittelbaren Arbeitsprozesses. Einerseits stellten sie für ihren Bereich Produktionspläne auf und leiteten sie an die Betriebsführung. Andererseits verteilten sie die Aufgaben an die Produktionskolonnen und -gruppen. Sie überprüften die Materialien und Fertigprodukte und überwachten die Ausführung der Arbeit. Sie übernahmen die Kontrolle für die Arbeitssicherheit und kümmerten sich um die sozialen Probleme der Arbeiter.

Ein Ziel der »Massenverwaltung« war, die Betriebsorganisation übersichtlich und flexibel zu machen und Aufsichtspersonal durch Arbeiterkollektive zu ersetzen. Die Hauptintention aber bestand darin, Verantwortungsbewußtsein und Initiative der Arbeiter zu wecken und sie an einer ständigen technischen und organisatorischen Verbesserung des Arbeitsprozesses zu interessieren. Beim technologischen Stand eines Großteils der chinesischen Betriebe dürfte gerade die organisatorische Gestaltung des Arbeitsprozesses und die Art menschlicher Kooperation wichtig sein, da der Arbeitszusammenhang noch nicht weitgehend durch die Maschine bestimmt ist. Wie der Große Sprung ging auch die Kulturrevolution mit einer gewaltigen Steigerung der Arbeitsleistung einher, die durch Überstunden, freiwillige Normerhöhung, Sparsamkeitsmaßnahmen und technische Verbesserungen von Seiten der Arbeiter zustandekam.

Der materielle Anreiz wurde in China auch nach der Kulturrevolution nicht generell aufgegeben. Als wichtigstes Mittel und Hauptmotivation zur Steigerung der Arbeitsleistung aber wird er aus pragmatischen Gründen abgelehnt:

1. Der materielle Anreiz in Form von Einzel- oder Gruppenakkord und Prämien ist ungeeignet, auf lange Sicht das Verhältnis der Arbeiter zu ihrer Arbeit und zum Betrieb so zu ändern, daß sie Initiative und Verantwortungsbewußtsein entwickeln. Er provoziert eher ein trickreiches Unterlaufen der Normen auf der einen und stärkere Kontrolle und Bestrafung auf der anderen Seite. Beides ist der gewünschten Identifizierung des Arbeiters mit seiner Tätigkeit nicht sehr förderlich.
2. Der materielle Anreiz setzt, damit er überhaupt verfangen kann, bei

den Arbeitern ein ausgeprägtes Konsumbedürfnis voraus oder muß es wecken. Das hat ein reichhaltiges und preislich nach oben offenes Angebot von Konsumgütern zur Bedingung; außerdem ein an Waren gekoppeltes Sozialprestige. Beides ist in China nicht vorhanden, da man – um die Massen zu gemeinsamer Produktion zu mobilisieren – den Konsum des ganzen Landes gleichmäßig erhöhen und nicht für eine Schicht von Privilegierten Luxusgüter importieren oder produzieren will. Nahrungsmittel, Kleidung und Produkte des täglichen Bedarfs sind billig und ausreichend vorhanden. Miete einschließlich Wasser und Elektrizität beträgt 4-5% des Lohnes, bei Krankheit, Unfall und Alter übernimmt der Betrieb (zumindest bei den Arbeitern) die finanzielle Sorge. So findet der materielle Anreiz in Fahrrad und Nähmaschine, Radio und Fotoapparat seine Grenze.[12] Diese Produkte sind heute in den meisten Arbeiterfamilien vorhanden. Daraus resultiert das Ansteigen des privaten Sparens (1971 haben die Sparguthaben um 28% gegenüber 1965 zugenommen), das staatlich gefördert wird, da es dem »nationalen Aufbau« zugutekommt.

Vom alten Lohnsystem ist die Einteilung in 7 bzw. 8 Lohnstufen beibehalten worden. Akkordlohn und Prämien, individuelle wie kollektive, sind abgeschafft; es gibt nur noch den Zeitlohn. Den Lohnangaben in Reiseberichten ist zu entnehmen, daß der Koeffizient wie früher bei 3 liegt, Lehrlingslöhne nicht einbezogen. Die Kriterien für die Einstufung in die Lohngruppen sind immer noch: Qualifikation, individuelle Geschicklichkeit und Beschäftigungsdauer. Stärker berücksichtigt wird das politische Bewußtsein, das sich aber in der Arbeitsleistung ausdrücken muß! Von einigen Fabriken wird berichtet, daß die Einstufung von den Arbeitern selbst vorgenommen und von der Betriebsleitung bestätigt oder revidiert wird (meist stufen sich die Arbeiter zu niedrig ein). Aus den 50er Jahren geblieben sind die täglichen individuellen Produktionsangaben am schwarzen Brett. Sie dienen allerdings nicht mehr als vorgegebener Plan, sondern als allabendliche Bestandsaufnahme. »Auf den Wandtafeln ... konnten wir den Produktionsertrag jedes Arbeiters, die Qualität seiner Produkte und die Zahl seiner Ausschußprodukte lesen ... Das Veröffentlichen dieser Zahlen dient hauptsächlich dem Zweck, hervorragende Leistungen auszuzeichnen, damit andere ihnen nacheifern, nicht aber als Basis für materielle Anreize.«[13]

Ein Reisender, der dieses Jahr China besuchte, berichtet aus einer Fabrik, daß am schwarzen Brett täglich eine Selbstbenotung von Arbeitern für ihre Sauberkeit am Arbeitsplatz, für Einhaltung von Arbeitsvorschriften, Pünktlichkeit etc. angebracht wird. Diese Selbsteinschätzung werde nicht von oben angeleitet und überwacht, sondern diene nur der gegenseitigen Kontrolle für die Arbeiter selbst. Ob dieses System auf sozialem Zwang

beruht oder der solidarischen Auseinandersetzung und gegenseitigen Hilfe in den Kollektiven dient, ist aus der Distanz schwer zu beurteilen. Bemerkenswert ist, daß immer noch die Einzelleistung in den Vordergrund gestellt wird.

Die Höhe des Durchschnittslohns für Arbeiter und Angestellte beträgt 55 yüan monatlich. Sie hat sich durch die Kulturrevolution nicht geändert. Wohl aber wurden Kürzungen bei den oberen Lohngruppen und Erhöhungen bei den unteren vorgenommen. Trotzdem sind die Lohndifferenzen noch beachtlich. Die untersten Arbeiterlöhne liegen bei 30 yüan, die obersten bei 110 yüan monatlich. Der höchste Arbeiterlohn, schreibt die *Peking Rundschau*, »beträgt weniger als das fünffache des niedrigsten«[14]. Die Lehrlinge erhalten unterschiedlich, je nach Branchen und Sektoren, im ersten Lehrjahr zwischen 14 und 19 yüan, in den beiden nächsten Jahren je ein yüan mehr. Die Gehälter der mittleren Kader und Techniker liegen bei etwa 60 yüan, die der Ingenieure und hohen Funktionäre gehen bis 150 yüan monatlich.

Das Ziel der Parteiführung, die Kluft zwischen Arbeiter- und Bauernlöhnen langsam zu überbrücken, wird daran sichtbar, daß sich die Durchschnittslöhne der Arbeiter seit 1956 nicht erhöht haben, die Agrarsteuer aber von 12% (1953) auf 6% (1971) gesenkt wurde.

Die Lohndifferenzen zwischen Schwer- und Leichtindustrie und innerhalb dieser Sektoren existieren noch. Sie sind aber nicht mehr so kraß wie in der Zeit des 1. Fünfjahrplans. Die sektoralen Lohndifferenzen werden nicht als Hebel für die Verteilung der Arbeitskräfte auf die verschiedenen Sektoren benutzt. Ohnehin ist die individuelle Arbeitsplatzwahl beschränkt. Grundsätzlich wird den Arbeitern zwar ein Arbeitsplatzwechsel zugestanden, aber nur unter der Bedingung, daß der jeweilige Betrieb sie entbehren kann. In jedem Fall muß ein Wechsel begründet und von Betriebsleitung und Parteikomitee erlaubt werden.

Der Verwaltungsapparat der Betriebe wurde entsprechend der Parole »Vereinfachung, Vereinheitlichung, Effizienz, Sparsamkeit und Eliminierung von Bürokratie« rationalisiert und in manchen Fällen bis zu einem Viertel seines bisherigen Personalbestandes verkleinert. Das Prinzip, die Betriebe zentralisiert zu führen, blieb unangetastet. Die Leitung delegierte allerdings Entscheidungen an die Arbeiterverwaltungsgruppen der verschiedenen Ebenen. Um die gleichberechtigte Zusammenarbeit aller Funktionsgruppen zu stabilisieren, wurde das Revolutionskomitee als Verwaltungsspitze anerkannt. 1969 wurden die Parteikomitees wieder eingerichtet. Sie legen die Richtlinien fest, nach denen das Revolutionskomitee mit einem Stab von Spezialisten die täglichen Aufgaben auf technischem und wirtschaftlichem Gebiet besorgt. Diese Abhängigkeit des Revolutionskomitees vom Parteikomitee kommt besonders darin zum

Ausdruck, daß der Vorsitzende des Revolutionskomitees fast immer mit dem des Parteikomitees identisch ist. Bestimmt durch die Partei und angewiesen auf die Spezialisten, bewegt sich das Revolutionskomitee nun in einem Zwischenfeld, in welchem es zu einer Gallionsfigur werden kann.

Das Dilemma der Partei

In der Kulturrevolution war *eine* Fraktion der Partei gezwungen, die Arbeiter gegen den Teil der Partei zu mobilisieren, der die Betriebe beherrschte. Dadurch verloren die Arbeiter die »Ansicht, die Parteimitglieder seien nur die treibende Kraft, nicht aber auch Zielgruppe der Revolution«[15], d. h. sie gewannen an Selbstbewußtsein gegenüber der Partei. Als durch die Absetzung der Direktoren und Parteikomitees ein Machtvakuum in den Betrieben entstand, kombinierte sich – unterstützt durch die »Dreierallianz« – der Gesamtarbeiter der Tendenz nach selbst. Mit der Rückkehr der Parteikomitees als Führung der Betriebe übernahm erneut eine gesonderte Instanz die Aufgabe, die Teile des Gesamtarbeiters von außen und oben zusammenzuhalten. Daraus ergibt sich fast zwangsläufig die Vereinzelung der Arbeitsgruppen und ihre gegenseitige Konkurrenz, die die Shanghaier Arbeiter in der unten abgedruckten Wandzeitung kritisieren.
Das Dilemma, in dem sich die Partei aufgrund der erneuten Verfestigung ihrer Führungsposition befindet, drückt sich in der gegenwärtigen Lin Piao-Konfuzius Kampagne aus. Lin Piao, an dessen Person die Kritikkampagne geführt wird, erscheint als Januskopf:
Einerseits wird ihm vorgeworfen, »er behauptete immer wieder, daß ein ›Genie‹ mit natürlichen Gaben von Geburt an ausgestattet sei, und daß das Wissen und Können eines Menschen ›vom Mutterschoß an vorhanden‹ sei«[16]. Dies steht für eine Kritik an Elitebildung bei Führungskadern. Man beschuldigt sie, daß sie sich der Massenkritik und Massenkontrolle entziehen, und daß sie »auf die Arbeiter und Bauern herabsehen, die körperliche Arbeit verachten, das Wissen als Privateigentum ansehen und es für einen guten Preis verkaufen wollen, der Doktrin von Maß und Mitte folgen und der Auffassung ›wer gut lernt, wird Beamter werden‹ anhängen«[17].
Andererseits wird Lin Piao vorgeworfen, er habe unter der Maske einer »ultralinken« Politik den Kapitalismus restaurieren wollen. In den Betrieben habe sich diese Linie als Hang zum »Anarchismus und hemmungslosen Liberalismus« ausgewirkt. An die Stelle der ernsthaften Planung und Kalkulation seien hohle politische Phrasen getreten. So liegt die Sorge der Partei heute einerseits darin, die Verwaltungskader auf ihre Anlei-

tungs- und Koordinationsfunktion zu beschränken und sie daran zu hindern, aus dieser Stellung auch soziale Privilegien abzuleiten. Andererseits darin, die Arbeitermassen immer wieder zu gemeinsamer und schöpferischer Produktionsanstrengung zu mobilisieren, sie aber dort zu bremsen, wo sie – wie schon die linken Rebellen in der Kulturrevolution – die Struktur der Betriebe selbst in Frage stellen. Diese Auseinandersetzung um betriebliche Organisationsformen ist noch im Gange. Reisende berichten, daß in einigen der Betriebe, die sie kennenlernten, die Gewerkschaften ihre ehemaligen Funktionen wieder ausüben, und daß die Arbeiterverwaltungsgruppen nicht mehr überall existieren. Eine Flut von Artikeln seit 1969 gegen den »Anarchismus in den Betrieben« aber zeigt, daß ein Teil der Arbeiter nicht mehr bereit ist, Disziplin in Form von Reglementierung zu akzeptieren. An der Kritik dieser Disziplin nimmt die Partei teil, indem sie sie als »Liu Shao-ch'i-Disziplin« ablehnt, zugleich aber eine neue, die »Mao-Disziplin« propagiert. Wenn diese »revolutionäre Disziplin« aber nicht alter Wein in neuen Schläuchen sein soll, dann müssen die Arbeiter organisatorisch den Raum erweitern, in dem sie gesamtgesellschaftlichen Zusammenhänge begreifen und eigene Vorstellungen verwirklichen können – entsprechend dem Motto der Kulturrevolution: »Laßt die Massen sich selbst erziehen«.

Wandzeitung der Hafenarbeiter in Shanghai[18]

Wir müssen die Herren im Hafen sein und auf keinen Fall die Sklaven der Tonnage.

I. Zwei unterschiedliche Arten zu vertrauen spiegeln zwei verschiedene Linien wider.

Auf was soll man sich stützen, wenn der Staatsplan erfüllt werden soll? Die Erfahrung der Schauerleute am Verladekai von Yangshupu ist es, daß die Arbeitermassen mit dem Marxismus-Leninismus und den Mao Tse-tung-Ideen bewaffnet werden müssen, daß sie der breiten Masse der Arbeiter vollständig vertrauen und sich auf sie stützen. Mit einer Führung, die ihnen vertraut, können die Arbeiter aus eigener Verantwortung Entscheidungen treffen. Die Arbeitermassen nehmen schwere Mühen auf sich, um bewußt etwas zur Revolution beizutragen. Aber die Führung in unserem Bezirk vertraut nicht auf politische Überzeugung, um die Massen in Bewegung zu setzen. Sie vertraut vielmehr auf »Anstacheln« und übt Druck aus. Oft genug hört man sie diese Sprüche machen:

»Mach' deinen Job zu Ende, dann hast du frei!« und

»Bade erst, wenn du den Plan erfüllt hast!«

Manchmal, wenn das Tempo im Auf- und Abladen etwas langsamer wird,

üben sie Druck aus, damit die Arbeit fertig wird, indem sie sagen: »Ihr Leute könnt hier doch keinen Anarchismus einreißen lassen!« Mit tausend Methoden und hundert Plänen versuchen sie, »den kürzesten Weg zu gehen«. Die stützen sich eben nicht auf die Aktivität der Arbeiter, sondern vertrauen auf »Tonnage erpressen« und machen die Arbeiter dafür verantwortlich, daß die Tonnage erfüllt wird. Warum hat unser Bezirk den Verstoß gegen die Arbeitsvorschrift nicht verhindert? Die Führung wendet eben die falsche Linie an.

II. Zwei unterschiedliche Arten zu führen spiegeln zwei verschiedene Linien wider.

Wie sollen wir die Beziehung von Revolution und Produktion fassen? Die Erfahrung der Schauerleute von Yangshupu ist, daß die Politik der Arbeiterklasse das Kommando hat, daß wir die Revolution des Überbaus anpacken, die Produktionsverhältnisse ändern und die Entwicklung der Produktivkräfte vorantreiben. Aber die Führung in unserem Bezirk hat einen rein militärischen Standpunkt: die Tonnage hat das Kommando. Sie vergißt aber, was wichtig ist, und achtet nur auf die Zahl der verladenen Tonnen. Und sie vergißt, welcher Linie man folgt, wenn man darauf achtet, neue Wege zu gehen. Zum Beispiel beim Reisverladen. Eine Gruppe hat Vorarbeiten geleistet, um sicherzustellen, daß die anderen Arbeitsgruppen den Reis leichter verladen können. Das brachte für diese Gruppe einige Verzögerung. Als sich dann die Arbeitsgruppen am nächsten Tag trafen, lobte die Führung die Gruppe mit der höchsten Tonnage, sagte aber kein Wort über die Gruppe, die den Arbeitsstil verbessert hatte. Da sagten die Arbeiter empört: »Arbeitsstil oder keiner, nur die Zahl der Tonnen zählt!« Und: »Ein hervorragender Arbeitsstil zählt nicht soviel wie eine hervorragende Tonnage!«

In ihrem Streben nach Tonnage denkt die Führung nicht ein bißchen voraus und macht sich mal Gedanken über die Mechanisierung. Sie ruht sich darauf aus, daß wir das Roheisen mit der Hand schleppen, Stück für Stück. Um die Mechanisierung im Hafen voranzubringen, schlug ein Arbeiter vor, beim Verladen von Eisen eine Maschine mit einem lotusförmigen Magnetkopf zu verwenden. Als der Leiter der Kolonne diesen Vorschlag hörte, unterstützte er ihn nicht etwa, sondern setzte eine strenge Miene auf und beschimpfte den Arbeiter: »Du träumst«. Die Aktivität der Massen, das Gesicht des Hafens zu verändern, wurde so durch die schwere Tonnage erdrückt.

III. In zwei verschiedenen Ausgangspunkten spiegeln sich zwei unterschiedliche Linien wider.

Wenn wir den Plan erfüllen wollen, dürfen wir dann nur unsere Abteilung oder einen kleinen Teil davon im Auge behalten? Müssen wir nicht vielmehr die Gesamtsituation in unsere Überlegungen einbeziehen und

über eine Koordination hinausgehen, die nur den Zusammenhang von ein paar Schachfiguren kennt und nicht das ganze Brett?
Die Erfahrung der Schauerleute von Yangshupu ist, daß unsere Gedanken ineinandergreifen müssen wie die Glieder einer Kette, obwohl wir ganz verschiedene Arbeiten auszuführen haben. Wir müssen ganz genau die Gewichte an beiden Seiten der Tragstange ausbalancieren, müssen zusammenarbeiten und gemeinsam kämpfen. Die Führung in unserem Bezirk denkt aber nur an sich selbst und nicht an andere, denkt nur an den Teil und nicht an das Ganze. Es ist sogar vorgekommen, daß das allgemeine Tempo im Aufladen und Abladen langsamer wurde, obwohl einige Arbeitsgruppen das Tonnagesoll übererfüllten. Dabei ließen sie aber die leichten Stücke zurück, um nur schnell genug die schweren Stükke abzuladen; wie das Sprichwort sagt: »Sie graben einen Brunnen, aber lassen einen Berg von Erde hinter sich«. Diese Gruppen schafften eine höhere Tonnage, aber die anderen mußten ihre Arbeit zweimal machen und die verstreuten leichten Frachtstücke zusammensammeln, und so wurde das Verladen aufgehalten. Um es sich leichter zu machen, warfen einige Arbeitsgruppen sogar die Laufplanken zur Seite, und die nächste Schicht mußte sie wieder zurückschaffen. Darunter litt das Arbeitstempo.
Wir müssen die Herren im Hafen sein und auf keinen Fall die Sklaven der Tonnage. Wenn wir den Kai verwalten, müssen wir nicht nur auf die Produktion achten, sondern auch darauf, daß mehr Güter geladen werden und das Löschen der Ladungen schneller geht. Aber besonders sorgfältig müssen wir auf die Linie achten. Wir müssen anfangen zu handeln, über die Linie diskutieren, Widersprüche aufdecken, die Unterschiede herausarbeiten und die Veränderung vorantreiben. Wir müssen die Angelegenheiten in unserem 5. Verwaltungsbezirk in Ordnung bringen, in unserem Hafen und in China.

Arbeiter vom 5. Distrikt des Shanghaier Hafens
7. Januar 1974

Anmerkungen:

1 Die chinesische KP versuchte in der Anfangsphase ihrer Machtübernahme nicht sofort, alle Bereiche der Wirtschaft zu verstaatlichen. Sie ging bei der Transformation des privaten Handels, der Industrie und des Handwerks den eigenen Kräften entsprechend und einer pragmatischen Politik folgend vor. Der Prozeß der Überführung der privaten Unternehmen in staatliche oder »gemischt-staatlich-private« Betriebe wurde erst 1956 abgeschlossen. Sofort verstaatlicht wurden nur die Unternehmen der chinesischen Kompradoren und der Japaner. Am Wert der Bruttoproduktion gemessen, machten sie 34,7% der Industrie aus. (*Ten Great Years*, Peking, 1960, p. 38. Dies ist die einzige und letzte umfassende Statistikveröffentlichung der VR China; sie geht nur bis 1958. Die hier angegebenen Daten sind daraus entnommen.)

2 In: Chao Kuo-chün, *Economic Planning and Organization in Mainland China, A Documentary Study* (1949-1957), Harvard, 1963, Vol. II, pp. 77 ff.

3 Der Streik ist in China gesetzlich garantiert. Er wird jedoch nicht als Ausdruck von Klassenkampf verstanden, sondern als Widerspruch im Volk betrachtet, der »zwischen gewissen Funktionären des Staates mit bürokratischem Arbeitsstil und den Massen« entstehen kann.

4 In: F. Schurmann, *Ideology and Organization in Communist China,* Berkeley 1973, p. 264.

5 In China werden bis heute die Sozialversicherungen nicht einheitlich staatlich gehandhabt, sondern von jeder Produktionseinheit selbst organisiert. Von der gesamten Lohnsumme einer Fabrik werden 3% an den Sozialfond abgezweigt. Ein Nachteil dabei ist, daß Fabriken mit generell niedriger Lohneinstufung ihren Angehörigen auch geringere Sozialleistungen bezahlen. Noch größer sind die Differenzen in der Landwirtschaft. Da die einzelnen Volkskommunen unterschiedlich reich sind, ist auch der Anteil, den die Kommune im Krankheitsfall einem Bauern zahlt, unterschiedlich; unentgeltliche Krankenversorgung ist nicht üblich. Am meisten betroffen aber sind die Bauern, die für einige Monate als Saisonarbeiter in städtischen Fabriken arbeiten, da sie dann keine Sozialleistungen erhalten.

6 E. Snow, *Gast am anderen Ufer,* München 1964, p. 254.

7 Ein anschauliches Beispiel für die gestaffelte Hierarchie und das Prinzip »Geldbelohnung für Befehlsübernahme« geben die folgenden Zahlen über monatliche Gehälter des Leitungspersonals in der Schwerindustrie von 1956 (statt der 14 gebe ich nur 6 Lohnstufen wieder):

Direktor, stellvertr. Direktor, Chefingenieur	155-263 Yüan
Stellvertr. Chefingenieur, Chefmechaniker, Chefkonstrukteur	135-223 Yüan
Ingenieur in verantwortlicher Position	118-181 Yüan
Techniker in verantwortlicher Position	103-166 Yüan
technisches Personal	64-102 Yüan
normaler Angestellter	41- 66 Yüan

(Chao Kuo-chün, a.a.O., p. 73).

8 Auf dem 10. Plenum 1962 plädierte Liu Shao-ch'i dafür, die bäuerliche Familie wieder zur Grundeinheit der Landwirtschaft zu machen und soweit nötig die Volkskommunen wieder aufzulösen.

9 Lin Fang, Versuch einer Diskussion über Lohnformen, *Volkszeitung,* Peking, 28. 10. 1961.

10 Rede Lin Piaos vom 3. 11. 1966, in: *Wichtige Dokumente der Großen Proletarischen Kulturrevolution,* Peking, 1970, p. 315.

11 Vgl. dazu Karl Marx, *Kapital,* Bd. 1, Bln, 1970, pp. 351 ff. und: *Resultate des unmittelbaren Produktionsprozesses,* Frankfurt, 1969, pp. 65 f.

12 Ein Radio kostet 40-65 Yüan, ein Fahrrad 100-150 Yüan. In einer Pekinger Fabrik kostet das billigste Kantinenessen, das aus drei Mahlzeiten besteht, 8 Yüan, das teuerste 15 Yüan monatlich. Männer werden mit 60, Frauen mit 50 oder 55 Jahren pensioniert und erhalten 70% des letzten Lohnes.

13 *Peking Rundschau,* Nr. 28, 1973, p. 13.

14 *Peking Rundschau,* Nr. 40, 1971, p. 13.

15 Ch. Bettelheim, *China nach der Kulturrevolution,* München, 1974, p. 24.

16 *Peking Rundschau,* Nr. 4, 1974, p. 6.

17 *Peking Rundschau,* Nr. 6, 1974, p. 12.

18 *Volkszeitung,* Peking, 1. 2. 1974 (aus dem Chinesischen übersetzt).

Anmerkungen der Redaktion

Otto Jacobi arbeitet am Institut für Sozialforschung in Frankfurt; er ist Redaktionsmitglied der Zeitung für sozialistische Betriebs- und Gewerkschaftsarbeit, *express*.

Sophie G. Alf, geboren 1944, studierte Soziologie an der Freien Universität Berlin. Mehrere Studienaufenthalte in Mailand und Rom. Promoviert über die Entwicklung der italienischen Gewerkschaften nach dem Zweiten Weltkrieg.

Renate Damus, geboren 1940, hat eine Professur für »Entwicklung planwirtschaftlicher Systeme« an der Universität Osnabrück. Mehrere Veröffentlichungen über Übergangsgesellschaften.

Miklós Haraszti, geboren 1945, studierte in Budapest Philosophie und Literaturwissenschaften. 1966 wurde er wegen Mitarbeit in einem »Solidaritätskomitee Vietnam«, das u. a. Demonstrationen vor der amerikanischen Botschaft organisiert hatte, des »Fraktionismus« und »Maoismus« angeklagt und für ein Jahr vom Studium relegiert. H. veröffentlichte mehrere Gedichte in ungarischen Zeitschriften. 1969 erschien sein Gedicht »Die Irrtümer des Che« – eine Satire auf die Bürokratie – in der parteiamtlichen Zeitschrift *Nepszabadsag*. Wegen dieses Gedichts und privater Lesungen wurde H. ab Mai 1970 unter polizeiliche Beobachtung gestellt und erneut vom Studium ausgeschlossen. Danach arbeitete H. in mehreren Betrieben, ein Jahr lang in der Traktorenfabrik »Roter Stern«. Über seine Erfahrungen in diesem Betrieb schrieb H. ein Buch, über das der Magvetö Verlag einen Vertrag mit ihm schloß. 1973 lehnte Magvetö das Manuskript »Stücklohn« dann aber wegen »staatsfeindlicher Tendenzen« ab. Am 22. Mai 1973 wurde H. verhaftet und beschuldigt, 9 Exemplare des Stücklohn-Manuskripts »illegal« verbreitet zu haben. Am 10. und 11. Januar wurde H. zu acht Monaten Freiheitsstrafe auf Bewährung verurteilt und steht seitdem unter ständiger Polizeiaufsicht. – Harasztis Buch *Stücklohn* wird im Januar 1975 als Rotbuch 130 im Rotbuch Verlag erscheinen.

»Aus dem Tagebuch eines polnischen Bergmanns« ist ein Auszug aus dem Artikel »Mit dem Bleistift in der Hand«, der 1973 in der polnischen Wochenzeitung *Polityka* (Nr. 18) erschien. Die Stellungnahme des Direktors der Grube »Kleofas« folgte in Nummer 21.

Michael Scharang, 1941 in der Steiermark geboren, Dr. phil., lebt als Schriftsteller in Wien. Mehrere Veröffentlichungen bei Luchterhand, u. a.: *Verfahren eines Verfahrens* (1969), *Schluß mit dem Erzählen und andere Erzählungen* (1970), *Zur Emanzipation der Kunst* (Essays 1971), *Charly Traktor* (1973), *Bericht an das Stadtteilkomitee* (1974).

Renate Scherer, 1940 geboren, ist Assistentin am Ostasiatischen Seminar der FU Berlin.

Als erstes Kursbuch 1975 erscheint im April 1975

Kursbuch 39 Provinz

Wer lebt in der Provinz, wie lebt man in der Provinz, gibt es überhaupt noch »die Provinz«? – Dieses Heft wird sich mit den *Ungleichzeitigkeiten* in der heutigen kapitalistischen Gesellschaft (und auch in der linken Bewegung) befassen.

Kursbuch 40 Beruf: langer oder kurzer Marsch?

Ab 1975 kostet das KURSBUCH im Abonnement DM 6.–.
Einzeln DM 8.–

Reihe ROMANE REPORTAGEN Autobio-graphien

Trikont

8 Munchen 80
Josephsburgstr. 16

Mein Volk soll leben
Leila Khaled

Autobiographie der palästinensischen Revolutionärin

Die Bankräuber aus der Barriera

Die Lebensgeschichte des Revolutionärs **Sante Notarnicola** von ihm selbst aufgeschrieben.

Übersetzung von P. Chotjewitz

SABATÉ

Stadtguerillia in Spanien nach dem Bürgerkrieg 1945-1960
Aufgeschrieben von Antonio Tellez

Louis Adamic

DYNAMIT

Geschichte des Klassenkampfes in den USA (1880-1930)

Selbstzeugnisse, Kommentare und Dokumente aus dem Kampf der Indianer gegen die weiße Eroberung und heutige Unterdrückung in den USA

Die Wunden der Freiheit

Vom Beginn der Kolonisierung bis Wounded Knee 1973

FRAUENOFFENSIVE

Frauen aus verschiedenen Frauengruppen geben eine eigene Reihe heraus: FRAUENOFFENSIVE – Buchreihe – Journal – Schallplatten. Informationen über die Frauenbewegung aus dem In- und Ausland, feministische Analysen und subjektive Erfahrungsberichte sollen zur Diskussion gestellt und die praktischen Bewegungen unterstützt werden.

Wohnungskampf in Frankfurt

Hrsg. vom Häuserrat Frankf.

245 S. 12 DM

Zehntausende leerstehender Wohnungen – die Zerstörung schöner alter Wohnviertel, die zu Spekulationsobjekten für Bank- und Bürohochhäuser gemacht werden, Mieten, die niemand mehr bezahlen kann – dagegen richtet sich der immer massenhafter werdende Widerstand in der Bevölkerung. Der Zusammenhang von kapitalistischer Stadtentwicklung und der Widerstand dagegen wird hier analysiert und dokumentiert.

Aktuelle Dokumente de Gruyter

Dokumentationen zu aktuellen Problemen in Recht, Politik und Wirtschaft

herausgegeben von Ingo von Münch

Die Reihe informiert schnell und zuverlässig über die Fragen aus Politik, Recht und Wirtschaft, die gegenwärtig diskutiert werden. Die handlichen Bände der Reihe stellen die wichtigsten Materialien, Stellungnahmen und Argumente zu dem betreffenden Themenkreis übersichtlich und zuverlässig zusammen. Sie sind eine Fundgrube und ein unentbehrliches Informationsmaterial für jeden, der an Politik, Recht und Wirtschaft interessiert ist.

Zu den aktuellen Diskussionen im Bereich des Arbeitsrechts:

Mitbestimmung in privaten Unternehmen
254 Seiten. 1973. DM 12,80

Vermögensbildung — Vermögensverteilung
231 Seiten. 1973. DM 12,80

Arbeitskampf
208 Seiten. 1975. DM 14,80

Außerdem liegen vor:

Deutschland und die UNO
Regierungserklärungen 1949—1973
Parlamentsreform
in der Bundesrepublik Deutschland
Verträge
Bundesrepublik Deutschland—DDR
Entwicklung der Berlin-Frage *(1944—1971)*
Ostverträge I
(Deutsch-sowjetische Verträge)
Ostverträge II
(Deutsch-polnische Verträge)
Ostverträge III
(Deutsch-tschechoslow. Verträge)
Steuerreform
Leitende Angestellte in privaten Unternehmen
Bodenrecht
Beiträge zur Reform des Grundeigentums
Umweltschutz
Reform der Berufsbildung
Demokratie in der Schule
Die Neue Linke
Militär, Gehorsam, Meinung
Reform des Ehescheidungsrechts
Reform des Sexualstrafrechts
Abtreibung — Reform des § 218
Rauschgift
(Bekämpfung des Drogenmißbrauchs)
Polizei und Geiseln
(Der Münchener Bankraub)
Die Baader-Meinhof-Gruppe
Olympische Statuten
Bundesliga-Skandal

Preise zwischen DM 7,80 und DM 16,80

new german critique

NEW GERMAN CRITIQUE ist die erste marxistische Zeitschrift in den USA, die auf internationaler Ebene eine Debatte theoretischer und praxisbezogener Arbeiten über deutsche Politik, Gesellschaftstheorie und Ästhetik anstrebt.

Die erste Nummer enthält u.a.:

Hans Mayer: Heinrich Heine. German Ideology and Ideologists
Fredric Jameson: Narrative Structure in Max Weber
Anson Rabinbach: The Politicization of Wilhelm Reich
Wilhelm Reich: The Sexual Misery of the Working Classes
Lynn Turgeon: The Political Economy of Reparations
Klaus Garber: Thirteen Theses on Literary Criticism
Joachim Bark: Research in Popular Literature
Jack Zipes: Educating, Miseducating, Re-educating Children

Die zweite Nummer (Sonderheft über die DDR) enthält u.a.:

Udo Freier: Economic and Social Reforms in the GDR
Gerd Hennig: Mass Cultural Activity in the GDR
Hans Mayer: An Aesthetic Debate of 1951
Alexander Stephan: J.R. Becher and GDR Cultural Development
David Bathrick: The Dialectics of Legitimation: Brecht in the GDR

Die dritte Nummer enthält Beiträge über Öffentlichkeit, die Brecht-Lukács Debatte, Kulturpolitik in der DDR, Faschismustheorien, marxistische Methodologie.

Auslieferung in der BRD und West Berlin über:

Maulwurf, c/o Basis Verlag, 1 Berlin 62, Crellestr. 22
Spartakus, 2 Hamburg 13, Von-Melle-Park 17
Prolit, 63 Giessen, Dammstr. 11

Das Einzelheft kostet DM 7.-, Jahresabonnement für drei Hefte über Maulwurf DM 21.-;
Bibliothekspreis DM 24.-.
Konto PschA Berlin West, Kto. Nr. 8501-102.

new german critique

Jochen Link
Theorie der Gesellschaft
Historische und kritische Einführung

RaithVerlag

256 SEITEN DM 14.80

allRaith
RAITH VERLAG STARNBERG

RLV

Bücher, die Sigmund Freud gelesen und geliebt hat - mit biographischem Interesse wiedergelesen und literarisch soziologisch interpretiert : ein Bericht, der in die Enstehungsgeschichte der Psychoanalyse gehört.

5 Köln 1 Weißenburgstr. 46 Tel. 728424

links

Sozialistische Zeitung

bringt monatlich auf etwa 24 Seiten Aktionsmodelle, Beiträge zur sozialistischen Theorie und Strategie, Berichte aus der Linken international. „links" ist illusionslos, undogmatisch — eine Zeitung für Theorie der Praxis und für Praxis der Theorie.

Einzelpreis DM 1.50.
Bezugspreis, jährlich, DM 18.— + DM 3.— Versandkosten

Probeexemplare anfordern bzw. Abonnementsbestellung bei Verlag 2000 GmbH, 605 Offenbach 4, Postfach 591.

Wagenbach

Quarthefte

Peter Rühmkorf
Die Handwerker kommen

Ein Familiendrama

Eine Familienidylle mit Oma im Zentrum: Die Handwerker bauen auf und reißen ein, Testamente werden verfaßt und widerrufen, Verwandtschaft demontiert, die bürgerliche Moral geht flöten.

Quartheft 69. 84 Seiten DM 6,80

Rainer Kirsch
Kopien nach Originalen

Portraits aus der DDR: Drei Personen und ein Ort. Rainer Kirsch, einer der wichtigsten jüngeren Schriftsteller der DDR kopiert in diesem Buch drei Professoren in der DDR – ergänzt wird diese Sammlung durch das Portrait eines Ortes mit Gymnasium und Bergbau.

Quartheft 70. 84 Seiten DM 7,80

Quartplatten

Gott schütze Österreich

Durch uns:

H. C. Artmann, Wolfgang Bauer, Gerald Bisinger, Ernst Jandl, Friederike Mayröcker, Leo Navratil, Hermann Nitsch, Gerhard Rühm Die Texte der sogenannten „Wiener Gruppe" waren stets kaum „verwertbar", sowohl für den Kulturbetrieb wie für die direkte politische Agitation. Das hat den Autoren Mißverständnisse jeder Art eingebracht, die Schallplatte ist ein Versuch solche Mißverständnisse zu korrigieren. Quartplatte 12. 30cm Ø. DM 22,–

GRIPS-Theater
Ein Fest bei Papadakis

Ein Stück für Kinder Mit Liedern.

Das bisher erfolgreichste Stück der Gripser.

Quartplatte 13. 30cm Ø. 33 UpM. DM 12,80

Politik

Peter Brückner
Barbara Sichtermann
Gewalt und Solidarität

Zur Ermordung Ulrich Schmückers durch Genossen: Dokumente und Analysen.

Politik 59. 96 Seiten. DM 5,50 (Abo: 4,50)

Eine Analyse zum anti-imperialistischen Kampf heute. – Mit Exkursen zu den Begriffen ‚Volk', ‚Charaktermaske', Person und Unperson.

Jahrbuch Politik

Herausgegeben von Wolfgang Dreßen

Aus dem Inhalt: Chile. Oder: Was die Bourgeoisie von Lenin gelernt hat / Herbert Marcuse, Marxismus und Feminismus / Ernest Mandel, Der unbewältigte Stalinismus / Indianer in den USA: Reden, Dokumente, Analysen / Peter Brückner, Über die Hinrichtung eines Genossen durch Genossen / Henry Pachter, Das Recht auf Faulheit / Maren Sell, Portugal vor und nach dem Putsch.

Politik 58. 160 Seiten. DM 7,50 (Abo: 6,50)

Peter Brückner, Gisela Dischner, Peter Gorsen, Alfred Krovoza, Gabriele Ricke, Alfred Sohn-Rethel u. a.

Das Unvermögen der Realität

Beiträge zu einer anderen materialistischen Ästhetik.

Politik 55. 208 Seiten. DM 9,50 (Abo: 8,50)

Dokumente des MIR
Widerstand in Chile

Zur Strategie der Revolutionären Linken in Chile und Lateinamerika (Materialien, Interviews, Protokolle, Manifeste)

Politik 54. 96 Seiten. DM 5,50 (Abo: 4,50)

★★★★★★★★★★★★★★★★★

Ralph Günther Mohnnau
ROTE BLUTKÖRPERCHEN

Gedichte 71 Seiten · Kartoniert DM 4,80 · Leinen DM 6,80
Sprachlicher Übermut und formale Askese, lyrische Verspieltheit und unterkühlte Sachlichkeit sind die gegensätzlichen Pole, die diesen Gedichten Ralph Günther Mohnnaus ihren außergewöhnlichen Reiz und dialektische Aussagekraft verleihen.

Ralph Günther Mohnnau
ANTIKÖRPER

Gedichte 48 Seiten · Großformat, kartoniert DM 6,80
In diesen „wissenschaftlichen Gedichten" verarbeitet Ralph Günther Mohnnau, auf A. Huxley aufbauend, Sprache, Denkweise und Erkenntnisse der (Natur-) Wissenschaften und erweitert auf eine ebenso neue wie überraschende Weise den bisherigen Horizont der Dichtung.

Ralph Günther Mohnnau
PLAKATGEDICHTE

An die Weltautomobilindustrie
4-Farben-Druck (numeriert und signiert) DM 18,–
Lob des 20. Jahrhunderts
4-Farben-Druck (numeriert und signiert) DM 16,–
Frühlingsgedicht
2-Farben-Druck (numeriert und signiert) DM 10,–

Diese Gedichte sind erschienen in „Antikörper"

Alpha Literatur Verlag

6 Frankfurt/Main · August-Siebert-Str. 9

★★★★★★★★★★★★★★★★★

INFORMATION UND KRITISCHES DENKEN

PAPERBACKS

Karl Acham
Vernunft und Engagement
Sozialphilosophische Untersuchungen
DM 16.–

Gunnar Adler-Karlsson
Kubareport
Sieg oder Niederlage · DM 12.–

Raymond Aron
Zwischen Macht und Ideologie
Politische Kräfte der Gegenwart
DM 28.–

Tamar Bermann
Produktivierungsmythen und Antisemitismus
Eine soziologische Studie · DM 15.–

Frédéric Bon/Michel-Antoine Burnier
Die neuen Intellektuellen
DM 18.–

Nicola Chiaromonte
Das Paradox der Geschichte
Zur Krise des modernen Bewußtseins
DM 14.–

Martin Esslin
Jenseits des Absurden
Aufsätze zum modernen Drama
DM 18.–

C. I. Gulian
Mythos und Kultur
Zur Entwicklungsgeschichte des Denkens · DM 14.–

C. I. Gulian
Ursprünge des Humanismus
DM 18.–

Fritz Klenner
Sozialismus in der Sackgasse?
Wirtschaft und Gesellschaft im Umbruch · DM 28.–

Leo Kofler
Abstrakte Kunst und absurde Literatur
Ästhetische Marginalien · DM 16.–

Leo Kofler
Der asketische Eros
Industriekultur und Ideologie
DM 24.–

Emilio Lussu
Theorie des Aufstands
DM 18.–

Kurt Meyer
Henri Lefebvre
Ein romantischer Revolutionär
DM 16.–

Günther Nenning
Rot und realistisch
Gesamtsozialistische Strategie und Sozialdemokratie · DM 16.–

Peter Rindl
Malaienreport
Maos verlorene Territorien · DM 14.–

Adam Schaff
Geschichte und Wahrheit
DM 27.–

Adam Schaff
Sprache und Erkenntnis
DM 14.–

Adam Schaff
Theorie der Wahrheit
Versuch einer marxistischen Analyse · DM 25.–

Adam Schaff
Strukturalismus und Marxismus
Essays · DM 20.–

Harry Sichrovsky
Koreareport
Vom Bruderkrieg zur Wiedervereinigung? · DM 14.–

Europaverlag

Rotbuch Verlag:

Rotbuch 119: Alberts/Klinger Ludwig/Peter Mit IBM in die Zukunft

Berichte und Analysen über die »Fortschritte« des Kapitalismus.

IBM, der technisch und sozialtechnisch am weitesten fortgeschrittene Konzern, gilt als Paradebeispiel für »menschlichen Kapitalismus«. Das Buch widerlegt diese Legende und weist in die Zukunft. An IBM kann man schon heute die Probleme studieren, die in den nächsten Jahren auf die abhängig Arbeitenden zukommen werden.
112 Seiten. DM 6.– (im Abo: 5.–)

Rotbuch 120: Aras Ören Der kurze Traum aus Kagithane

Ein Poem.

Kagithane, Elendsviertel in Istanbul, ist Zwischenstation für viele Türken auf ihrer Suche nach Arbeit. Aus Kagithane bringen sie ihren Traum von einem besseren Leben mit nach Deutschland. Örens neues Poem handelt von der Kürze dieses Traums, von der Wirklichkeit.
96 Seiten. DM 6.

Rotbuch 121: Glyn/Sutcliffe Die Profitklemme

Arbeitskampf und Kapitalkrise am Beispiel Englands.

Wie kommt es zum drastischen Fall der Profitrate? Wird der Kapitalismus dadurch in seiner Existenz bedroht? Was tun Kapital und Regierung dagegen? Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für den Kampf der Arbeiter und Gewerkschaften, nicht nur in Großbritannien?
192 Seiten. DM 8.– (im Abo: 7.–)

Rotbuch 122: Karl Otto Mühl Rheinpromenade/ Rosenmontag

Zwei Stücke aus dem Westen.

Momentaufnahmen bundesdeutscher Durchschnittswirklichkeit. Rheinpromenade: ein Rentner und ein junges Mädchen, Kartoffelschälerin, machen den Versuch, menschlich zu sein – eine ungeheure Provokation für die genormte Kleinbürgerwelt. Rosenmontag spielt in einer Fabrik und stellt vor allem die emotionale Seite, z. B. Erotik und Ängste der Männer und Frauen am Arbeitsplatz dar.
112 Seiten. DM 8.–

Rotbuch 124: Bahman Nirumand (Hg.) Feuer unterm Pfauenthron

Verbotene Geschichten aus dem persischen Widerstand.

Wie sieht der Lebenslauf eines Jubelpersers aus? Wie reagieren Arbeiter nach ihrem ersten Streik, wenn ihr Delegierter von der Geheimpolizei abtransportiert wird? Wie wird ein totgesagter General lebendig und wieder tot? Texte, die solche Fragen stellen, sind in Persien populär und deshalb verboten. Ihre Autoren werden verfolgt. Dies Buch stellt zum ersten Mal progressive Literatur des Iran und des Nahen Ostens vor.
96 Seiten. DM 6.–

Rotbuch 126: Heiner Müller Geschichten aus der Produktion 2

Der zweite Band der »Geschichten aus der Produktion« handelt von der Produktion von Menschlichkeit im Klassenkampf. Der Band enthält die drei Stücke »Traktor«, »Prometheus«, »Zement« und außerdem eine »Liebesgeschichte«, das Gedicht »Bilder bedeuten alles im Anfang« und Kommentare zum »Traktor«-Fragment. – »Wer wissen will, was in der DDR besser ist als bei uns und was schlechter und warum, muß Müller lesen.« (Der Spiegel)
136 Seiten. DM 8.–

Rotbuch 128: Pellizzi, Mali + Werner Bernie der Milliardenflipper

Ein tragischer Comix aus der Hochfinanz.

In diesem Buch wird Bernhard Cornfeld gefeiert, einer der unvergeßlichen Helden der westlichen Welt. Sein Lebenswerk war der IOS-Schwindel, mit dessen Hilfe Bernie, der aus der Blüte des amerikanischen Mittelstandes stammt, dem Mittelstand aller Länder das Geld aus der Nase zog. – Ein Lehrstück über die Mechanismen des internationalen Kapitalmarkts, ein Märchen vom Aufstieg des kleinen Mannes und seinem unvermeidlichen Reinfall, eine Moritat, deren Spuren bis ins Weiße Haus reichen.
96 Comic-Seiten. DM 8.

Roter Kalender 1975 für Lehrlinge und Schüler

Taschenkalender mit Adressen, historischen und aktuellen Daten, Ferienterminen, vielen Comics und Fotos, linkslistiger Literatur, Berichten und Artikeln über Schnaps und Schtons, Bundeswehr und Lehrlingsausbildung, Kumis und NC, Häuserkampf, LIP, Chile, Nixons Ende, Jugendzentren, Berufsräten ohne Robert Lembke und vielen Sachen mehr. Hält ein ganzes Jahr durch. Kostet 3 Mark.

Das kleine Rotbuch anfordern! Sie erhalten es **kostenlos!** 64 Seiten mit Texten zu und aus den Rotbüchern/Kursbüchern, Fotos, Comics, Informationen über den Verlag und unsere kollektive Arbeit sowie ein vollständiges Bücherverzeichnis.

Rotbuch Verlag
Berlin 31
Jenaer Straße 9

Stanley Milgram

Das Milgram-Experiment

Zur Aufdeckung der Gehorsamsbereitschaft
gegenüber Autorität
260 Seiten und 4 Seiten Tafelabb. Brosch. DM 26,—
In diesem erschütternden Bericht stellt Professor Milgram die Voraussetzungen, Methoden, Resultate und Interpretationen seines berühmten Experiments mit der sogenannten Aggressionsmaschine zum erstenmal umfassend dar.

»The most important social psychological research done in this generation« Roger Brown, Professor of Social Psychology, Harvard University

★★★

Phyllis Chesler

Frauen— das verrückte Geschlecht?

Mit einem Vorwort von Alice Schwarzer
358 Seiten und 16 Tafeln mit 18 Abb. Brosch. DM 28,—
„Wahnsinn" als Verweigerung der Frauenrolle: Eine fundierte Untersuchung der New Yorker Psychologin Phyllis Chesler über die Ursachen und Folgen des Anwachsens von psychischen Erkrankungen bei den Frauen der westlichen Industrienationen. Mit Interviews der Betroffenen.

»Phyllis Cheslers Streitschrift schärft den Blick für die Frauenverzweiflung und stärkt die Argumentation für den Frauenprotest.« (Alice Schwarzer)

★★★

Niels Pörksen

Kommunale Psychiatrie

Das Mannheimer Modell.
Auf dem Wege zur Überwindung des Institutionalismus sozialer und psychiatrischer Einrichtungen
230 Seiten. Brosch. DM 24,—
Ein Praxisbericht der Arbeitsgruppe „Gemeindepsychiatrie Mannheim", der ersten kommunalpsychiatrischen Einrichtung in der Bundesrepublik, über die Realisierungschancen gemeindenaher sozialtherapeutischer und sozialpolitischer Konzepte.

Rowohlt